



ศักราชในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :
ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าตอง จังหวัดภูเก็ต

สถิตย์ สถาวีสัย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตราจารย์บัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตรบัณฑิตการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๓

ศักยภาพในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :
ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าดี จังหวัดเลย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

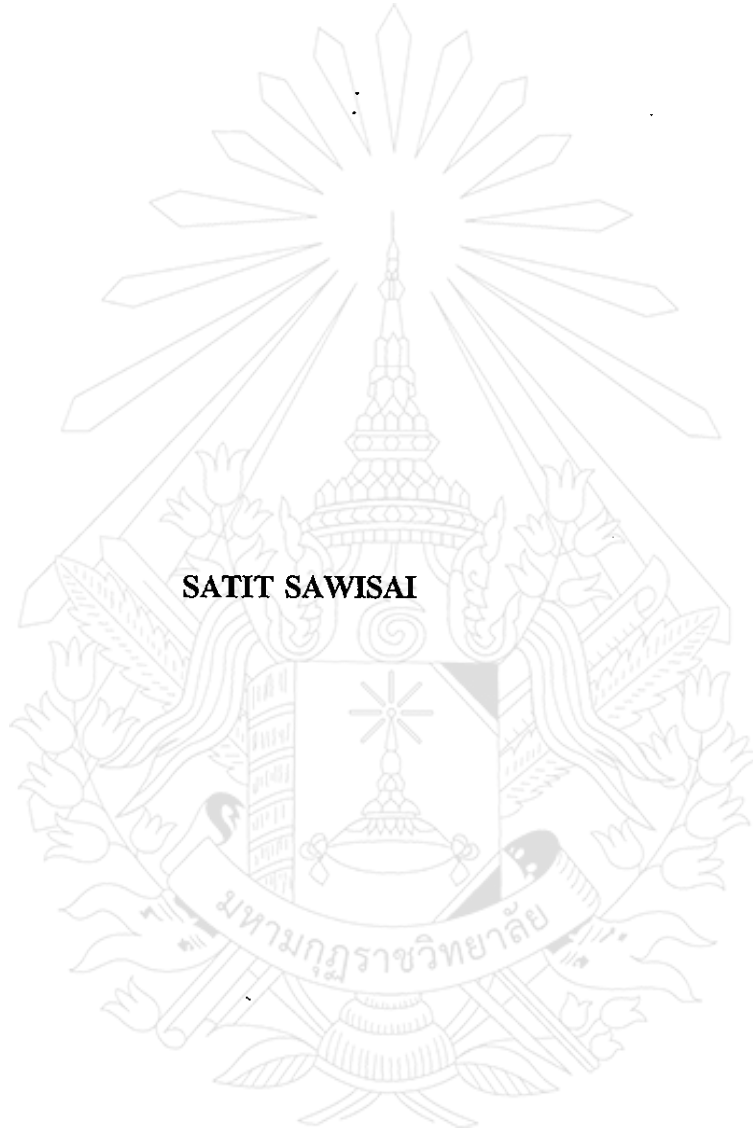
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๓

B 147469

**THE EDUCATIONAL ADMINISTRATIVE POTENTIAL OF LOCAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION : A CASE STUDY OF
TAMBON ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN
THALIDIATRICK, LOEI PROVINCE**



SATIT SAWISAI

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2553 (2010)**

หัวข้อสารนิพนธ์ : ศักยภาพในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

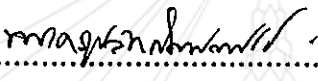
ชื่อนักศึกษา : สถิตย์ สวัสดิ์

สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง

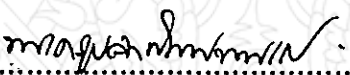
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาสกร ดอกจันทร์

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : อาจารย์วิระพงศ์ คุณประทุม


บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระครูปลัดดัมพ์พัฒน์วิริยาจารย์)


คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พระครูปลัดดัมพ์พัฒน์วิริยาจารย์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาสกร ดอกจันทร์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(อาจารย์วิระพงศ์ คุณประทุม)


..... กรรมการ
(พระมหาวิโรจน์ คุณตวีโร (ดร.))


..... กรรมการ
(ดร. สาลินี รักกตัญญู)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : The Educational Administrative Potential of Local Administrative
Organization : A Case Study of Tambon Administrative Organizations
In Thalidistrict, Loei Province

Student's Name : Satit Sawisai

Department : Government

Advisor : Asst. Prof. Dr. Pasakorn Dorkchan

Co-Advisor : Lect. Wiraphong Khunpratoom

Academic Year : B.E. 2553 (2010)

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

P. Sampipattanaivajarn
..... Dean of Graduate School
(Phrakhrupaladsampipattanaivajarn)

Thematic Committee

P. Sampipattanaivajarn
..... Chairman
(Phrakhrupaladsampipattanaivajarn)

Asst. Prof. Dr. Pasakorn Dorkchan
..... Advisor
(Asst. Prof. Dr. Pasakorn Dorkchan)

Lect. Wiraphong Khunpratoom
..... Co-Advisor
(Lect. Wiraphong Khunpratoom)

V. Guttaviro
..... Member
(PhramahaViroj Guttaviro (Dr.))

S. Raggatanyoo
..... Member
(Dr. Salinee Raggatanyoo)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	ศักยภาพในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย
ชื่อนักศึกษา	:	สถิตย์ สาวิสัย
สาขาวิชา	:	รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาสกร ดอกจันทร์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	อาจารย์วิระพงษ์ คุณประทุม
ปีการศึกษา	:	2553

บทคัดย่อ

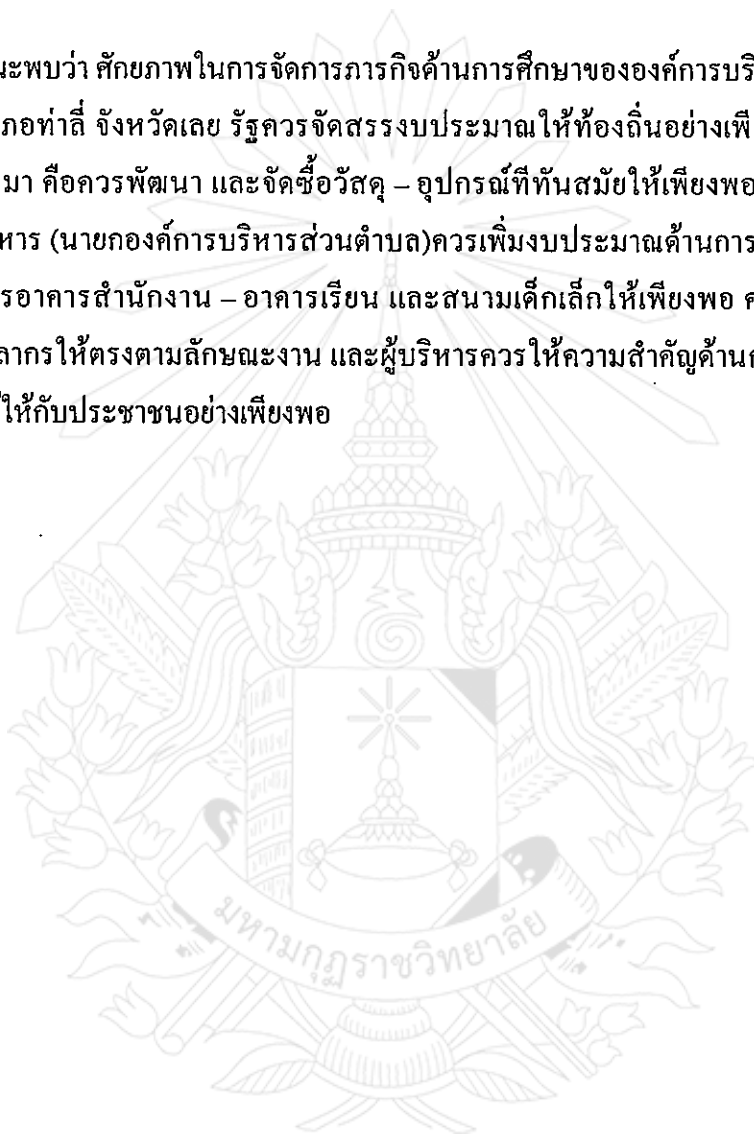
สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อศึกษาศักยภาพในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย 2) เพื่อเปรียบเทียบศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานตรงกัน และ 3) เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล 20 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 78 คน พนักงานส่วนตำบล 158 คน และผู้ดูแลเด็ก 32 คน รวมทั้งสิ้น 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้สถิติ t - test และ F - test และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารการศึกษา ตามลำดับ ในขณะที่ด้านการบริหารงานบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบศักยภาพในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย พบว่า บุคลากร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะพบว่า ศักยภาพในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย รัฐควรจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นอย่างเพียงพอกับความต้องการ รongลงมา คือควรพัฒนา และจัดซื้อวัสดุ – อุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อความต้องการ รัฐบาล/ผู้บริหาร (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล)ควรเพิ่มงบประมาณด้านการศึกษาให้มากกว่านี้ ควรจัดสรรอาคารสำนักงาน – อาคารเรียน และสนามเด็กเล็กให้เพียงพอ ควรมีการมอบหมายงานให้บุคลากรให้ตรงตามลักษณะงาน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านการศึกษา โดยจัดหาแหล่งเรียนรู้ให้กับประชาชนอย่างเพียงพอ



Thematic Title : **The Educational Administrative Potential of Local Administrative Organization : A Case Study of Tambon Administrative Organizations In Thalidistrict, Loei Province**

Student's Name : **Satit Sawisai**

Department : **Government**

Advisor : **Asst. Prof. Dr. Pasakorn Dorkchan**

Co-Advisor : **Lect. Wiraphong Khunpratoom**

Academic Year : **B.E. 2553 (2010)**

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were: 1) to study the managerial potential on educational mission of the Tambon Administrative Organizations (TAOs) within the area of Tha Li District, Loei Province 2) to compare the managerial potential on educational mission of those organizations as categorized by gender, age, educational background, job position, and work experience, and 3) to study problems and recommendations on how to manage the TAOs' mission in education. The sample selected from TAOs' personnel totaling 288 people consisted of 20 executives of the TAOs, 78 TAO members, 158 TAO staff, and 32 child care staff. The data collecting instrument was questionnaire. Statistics for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, t-test, f-test, and one-way ANOVA.

The research findings indicated that

1) The majority of those TAOs' personnel had opinions towards managerial potential on educational mission of the TAOs in Tha Li District, Loei Province at the high level overall. Considering in aspect, it was found that the highest score was for TAOs' management on materials and equipments which was rated at the highest level, the lower score was for the management on budget which was placed at the high level, the lowest score was for the management on education. Their management on personnel was rated as the lowest.

2) In comparison, the managerial potentials on educational mission of those organizations were significantly different at the level of .05 as categorized by gender, age, educational background, job position, and work experience.

3) Their recommendations to facilitate their management in educational mission were: firstly, the government should allocate sufficient budget as required by the community; secondly, materials and modern equipments should be supplied and/or developed to meet the requirement of the community. State/TAOs' executives (chairperson of TAO) should allocate higher budget for education, provide sufficient buildings for offices and classrooms including playground for early childhood children. The right man should be put in the right job. The importance of education should be focused by the TAOs' executives – sufficient learning sources should be provided.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย คณาจารย์ผู้สอนทุก ๆ ท่าน และได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร คอกจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์วิระพงศ์ คุณประทุม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้ คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนการตรวจสอบแก้ไข ด้วยความเอาใจใส่จนทำให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ อาจารย์สมทบ อุทประ โคน ครรพีพร ทรงทอง สิบตำรวจโทปริญญา ปิ่น โสภณ และนายเสมียน ขานอยู่ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญเสียสละ เวลาในการตรวจสอบ แก้ไขเครื่องมือในการสำรวจข้อมูลการวิจัยครั้งนี้จนครบถ้วนสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านตลอดจนเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ดำเนินการสอบ ให้คำแนะนำและให้ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งนี้จน งานวิจัยครบถ้วนสมบูรณ์ ลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ทุกคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมห้องและเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือแนะนำในระหว่าง การศึกษาวิจัย รวมทั้งผู้เป็นเจ้าของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้นำมาค้นคว้าอ้างอิงใน ครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาบิณฑบาตที่ เคารพ พระคุณครูอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยทุกท่าน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ อยู่เบื้องหลังความสำเร็จทุกท่าน

สถิตย์ สาวิตย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภูมิ	ด
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ	20
2.3 แนวคิด เกี่ยวกับการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่น	25
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	33
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนตำบล	59
2.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	62
2.7 สภาพทั่วไปอำเภอท่าลี่	67
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	69
2.9 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	77

	๗
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	78
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	78
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	79
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย	79
3.4 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ	80
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	82
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	82
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	83
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	84
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเปรียบเทียบข้อมูล	84
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	84
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	85
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย	87
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย	92
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาศักยภาพ การจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย	113
บทที่ 5 ผลอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	116
5.1 สรุปผลการวิจัย	116
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	118
5.3 ข้อเสนอแนะ	122
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	122
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	123

บรรณานุกรม	124
ภาคผนวก	130
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	131
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	133
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	139
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	141
ภาคผนวก จ คำดัชนีความสอดคล้องของคำถาม	149
ภาคผนวก ฉ คำความเที่ยง คำอำนาจจำแนก	151
ประวัติผู้วิจัย	153



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามเพศ 85
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามอายุ 85
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา 86
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน 86
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานศักยภาพการจัดการภารกิจ ด้าน การศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย 87
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานศักยภาพการจัดการภารกิจ ด้าน การศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหาร งานบุคลากร 88
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานศักยภาพการจัดการภารกิจ ด้าน การศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงบประมาณ 89
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานศักยภาพการจัดการภารกิจ ด้าน การศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหาร วัสดุ อุปกรณ์โดยรวม และรายข้อ 90
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานศักยภาพการจัดการภารกิจ ด้าน การศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหาร การศึกษาโดยรวม และรายข้อ 91
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการ ภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม จำแนกตามเพศ 92
ตารางที่ 4.11	แสดงการเปรียบเทียบศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม จำแนกตามเพศ 92

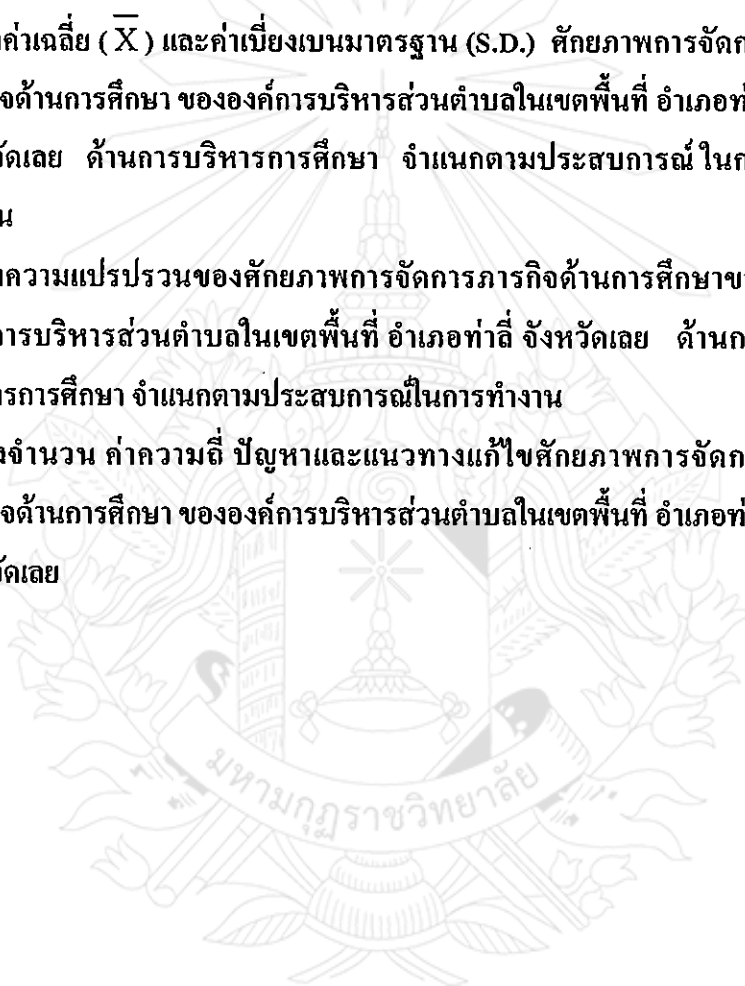
ตารางที่ 4.12	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการ ภารกิจด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารบุคลากร จำแนกตามเพศ	93
ตารางที่ 4.13	แสดงการเปรียบเทียบศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการ บริหาร บุคลากร จำแนกตามเพศ	93
ตารางที่ 4.14	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการ ภารกิจด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามเพศ	94
ตารางที่ 4.15	แสดงการเปรียบเทียบศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการ บริหารงบประมาณ จำแนกตามเพศ	94
ตารางที่ 4.16	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการ ภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ จำแนกตามเพศ	95
ตารางที่ 4.17	แสดงการเปรียบเทียบศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการ บริหารวัสดุ อุปกรณ์ จำแนกตามเพศ	95
ตารางที่ 4.18	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการ ภารกิจด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารการศึกษา จำแนกตามเพศ	96
ตารางที่ 4.19	แสดงการเปรียบเทียบศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการ บริหารการศึกษาจำแนกตามเพศ	96
ตารางที่ 4.20	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการ ภารกิจด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม จำแนกตามอายุ	97

ตารางที่ 4.21	แสดงความแปรปรวนของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม จำแนกตามอายุ	97
ตารางที่ 4.22	แสดงค่าเฉลี่ยรายคู่ของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม จำแนกตามอายุ	98
ตารางที่ 4.23	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการ ภารกิจด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารบุคลากร จำแนกตาม อายุ	98
ตารางที่ 4.24	แสดงความแปรปรวนของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการ บริหารบุคลากร จำแนกตามอายุ	99
ตารางที่ 4.25	แสดงค่าเฉลี่ยรายคู่ของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการ บริหารบุคลากรจำแนกตามอายุ	99
ตารางที่ 4.26	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการ ภารกิจด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามอายุ	100
ตารางที่ 4.27	แสดงความแปรปรวนของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการ บริหารงบประมาณ จำแนกตามอายุ	100
ตารางที่ 4.28	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการ ภารกิจด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ จำแนกตามอายุ	101
ตารางที่ 4.29	แสดงความแปรปรวนของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษา ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการ บริหารวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามอายุ	101

ตารางที่ 4.30	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการ ภารกิจด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารการศึกษา จำแนกตามอายุ	102
ตารางที่ 4.31	แสดงความแปรปรวนของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการ บริหารการศึกษา จำแนกตามอายุ	102
ตารางที่ 4.32	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการ ภารกิจด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	103
ตารางที่ 4.33	แสดงความแปรปรวนของการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม จำแนกตาม ระดับการศึกษา	103
ตารางที่ 4.34	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการ ภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา	104
ตารางที่ 4.35	แสดงความแปรปรวนของการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหาร บุคลากรจำแนกตาม ระดับการศึกษา	104
ตารางที่ 4.36	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการ ภารกิจด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา	105
ตารางที่ 4.37	แสดงความแปรปรวนของการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหาร งบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา	105
ตารางที่ 4.38	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการ ภารกิจด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา	106

ตารางที่ 4.39	แสดงความแปรปรวนของการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ จำแนกตามระดับ การศึกษา	106
ตารางที่ 4.40	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา	107
ตารางที่ 4.41	แสดงความแปรปรวนของการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหาร การศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา	107
ตารางที่ 4.42	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	108
ตารางที่ 4.43	แสดงความแปรปรวนของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	108
ตารางที่ 4.44	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงานบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	109
ตารางที่ 4.45	แสดงความแปรปรวนของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการ บริหารงานบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	109
ตารางที่ 4.46	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการ ภารกิจด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามประสบการณ์ในการ ทำงาน	110
ตารางที่ 4.47	แสดงความแปรปรวนของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการ บริหารงบประมาณจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	110

- ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการ
ภารกิจด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่
จังหวัดเลย ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน 111
- ตารางที่ 4.49 แสดงความแปรปรวนของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการ
บริหารวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน 111
- ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการ
ภารกิจด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่
จังหวัดเลย ด้านการบริหารการศึกษา จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน 112
- ตารางที่ 4.51 แสดงความแปรปรวนของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการ
บริหารการศึกษา จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน 112
- ตารางที่ 4.52 แสดงจำนวน ค่าความถี่ ปัญหาและแนวทางแก้ไขศักยภาพการจัดการ
ภารกิจด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่
จังหวัดเลย 113



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 2.1 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	10
แผนภูมิที่ 2.2 แผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชน	19
แผนภูมิที่ 2.3 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	77
แผนภูมิที่ 3.1 แสดงขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	81



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปีพุทธศักราช 2550 มาตรา 289 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษา และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสม และความต้องการในท้องถิ่น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐาน และระบบการศึกษาของชาติ คำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 41 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใด ระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับใช้ในการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่รัฐดำเนินการกระจายอำนาจการปกครอง ไปสู่ท้องถิ่นพุทธศักราช 2542 มาตรา 19 (9) บัญญัติให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจในการจัดการศึกษา และมาตรา 17 (6) บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ทำการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่มุ่งส่งเสริมอยู่เย็นเป็นสุขโดยยึดหลักปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มาเป็นแนวทางการพัฒนาภายใต้หลักการที่ยึดความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกัน มุ่งการพัฒนาที่สมดุล และมีกระบวนการทุกมิติทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม แบบองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ประเทศ ให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และความผันผวนของกระแสโลกาภิวัตน์อันจะนำไปสู่การอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย นอกจากนี้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งมีเป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขโดยจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เพื่อสร้างแหล่งเรียนรู้และสังคมแห่งความรู้สำหรับเป็น

กลไกในการขับเคลื่อนให้คนไทยทุกคนได้มีโอกาส และทางเลือก ที่จะเข้าถึงปัจจัย และการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

จากแนวคิดการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพุทธศักราช 2542 โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาลมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และหนึ่งในอำนาจหน้าที่นั้น ๆ คือ การจัดการศึกษา (ตามมาตรา 16 (1)) ซึ่งภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล มี 5 ลักษณะ คือ

1. การศึกษาปฐมวัย
2. การศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย และการส่งเสริมอาชีพ
4. กิจกรรมพัฒนาเด็ก และเยาวชน
5. การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากหลักการ แนวคิด และหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องของพอสรุปได้ว่าการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม และเหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่นอย่างแท้จริง ดังนั้น เพื่อศึกษาศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าลี่ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และตรงตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง จึงจำเป็นต้องศึกษาทั้งการบริหารบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการศึกษา และวิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษา ให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาของชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่มุ่งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม ให้ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามคำกล่าวที่ว่า เก่ง ดี มีสุข ส่งผลถึงการพัฒนาท้องถิ่น และประเทศชาติสืบไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาศักยภาพในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบศักยภาพในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแนวทางการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี เพศต่างกัน มีศักยภาพในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาศึกษาแตกต่างกัน

1.3.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี อายุต่างกัน มีศักยภาพในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาศึกษาแตกต่างกัน

1.3.3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีศักยภาพในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาศึกษาแตกต่างกัน

1.3.4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีศักยภาพในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาศึกษาแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังนี้

1) ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล 20 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 78 คน พนักงานส่วนตำบล 158 คน และผู้ดูแลเด็ก 32 คน รวมทั้งสิ้น 288 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ศักยภาพในการจัดการภารกิจด้านการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการศึกษา

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ศึกษา

ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงศักยภาพในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบของศักยภาพในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย จำแนกตามตัวแปรอิสระ

1.5.3 ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

1.5.4 ทำให้สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษา สามารถนำมาเสนอผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อปรับปรุงภารกิจด้านการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีศัพท์ที่มีความหมายเฉพาะการวิจัยที่ผู้วิจัยต้องการที่จะนิยามเพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน ดังนี้

ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษา หมายถึง ความสามารถที่จะดำเนินการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์และด้านการบริหารจัดการศึกษา

ด้านการบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง การดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยการปฏิบัติตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

ด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง กระบวนการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลในการวางแผนบริหารงบประมาณ เพื่อดำเนินการจัดการภารกิจด้านการศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ แหล่งเรียนรู้ชุมชน และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อใช้ และอำนวยความสะดวกในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ด้านการบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการกำหนดนโยบาย ทิศทาง และแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการภารกิจด้านการศึกษา ด้วยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลพื้นฐานจากสภาพพื้นที่ปัจจุบัน และความต้องการของท้องถิ่น โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการศึกษา หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและเป้าประสงค์ การจัดการศึกษาท้องถิ่นที่มุ่งพัฒนาศักยภาพประชาชนในท้องถิ่นให้ได้รับการศึกษาอบรมตามที่กฎหมายกำหนด โดยจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อให้ประชาชนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถดำรงอยู่ในสังคมโลกได้อย่างสง่างามและมีศักดิ์ศรี

การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล มี 5 ลักษณะ คือ 1. การศึกษาปฐมวัย 2. การศึกษาขั้นพื้นฐาน 3. การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย และการส่งเสริมอาชีพ 4. กิจกรรมพัฒนาเด็ก และเยาวชน 5. การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นราชการส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย จำนวน 5 แห่ง

ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยใช้รายได้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล หมายถึง ข้าราชการหรือพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการหรือพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและผู้ดูแลเด็กอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ แบ่งเป็น 2 เพศ คือ 1) เพศชาย 2) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ แบบเป็น 3 ช่วง คือ 1) อายุ 20 - 30 ปี 2) อายุ 31 - 40 ปี 3) อายุ 41 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 6 ระดับ คือ 1) มัธยม/ปวช. 2) อนุปริญญาตรี/ปวส. 3) ปริญญาตรีขึ้นไป

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 1) อายุราชการ 1 - 5 ปี, 2) อายุราชการ 6 - 10 ปี 3) อายุราชการ 11 ปีขึ้นไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการสร้างความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ในการกำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นของการวิจัย โดยได้ศึกษาสาระสำคัญในหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับ โครงสร้างอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ
- 2.3 แนวคิด เกี่ยวกับการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่น
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนตำบล
- 2.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 สภาพทั่วไปอำเภอท่าลี่
- 2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.9 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีรูปแบบการบริหารที่คล้ายกับรูปแบบการบริหารของสภาผู้แทนราษฎร อันประกอบด้วยรายละเอียดที่สำคัญดังนี้

2.1.1 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

1) สภાองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น (มาตรา 45) ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่ง หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงสองหมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 3 คน โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการของ องค์การบริหารส่วนตำบล

(2) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล งบประมาณรายจ่าย ประจำปี และร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

(3) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลตาม (1) และกฎหมาย ระเบียบและ ข้อบังคับของทาง ราชการ

2) คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ผู้บริหารที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาชิก สภามอบหมายให้บริหารส่วนตำบลแล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง (มาตรา 58) ประกอบด้วย นายก องค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน ในการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล มีพนักงานส่วนตำบลเป็นของตนเอง และแบ่งส่วนราชการในการ บริหารงานตามมาตรา 72 ดังนี้

(1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทั่วไป งาน ธุรการ งานพิมพ์ดีด งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบังคับ ตำบล งานนิติการ งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งาน จัดทำข้อบังคับงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

(2) ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บ รักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัด โอนเงินเดือน งาน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานอนุมัติเบิกตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานการจัดทำงบแสดง ฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งาน ทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

(3) งานส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ถนน อาคาร สะพานแหล่งน้ำ ฯลฯ รายการประมาณการค่าใช้จ่ายตาม โครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือ ได้รับมอบหมาย

(4) ส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์แก่กิจการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลอาจร้องขอให้ข้าราชการพนักงาน หรือ

ลูกจ้างของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราวได้¹

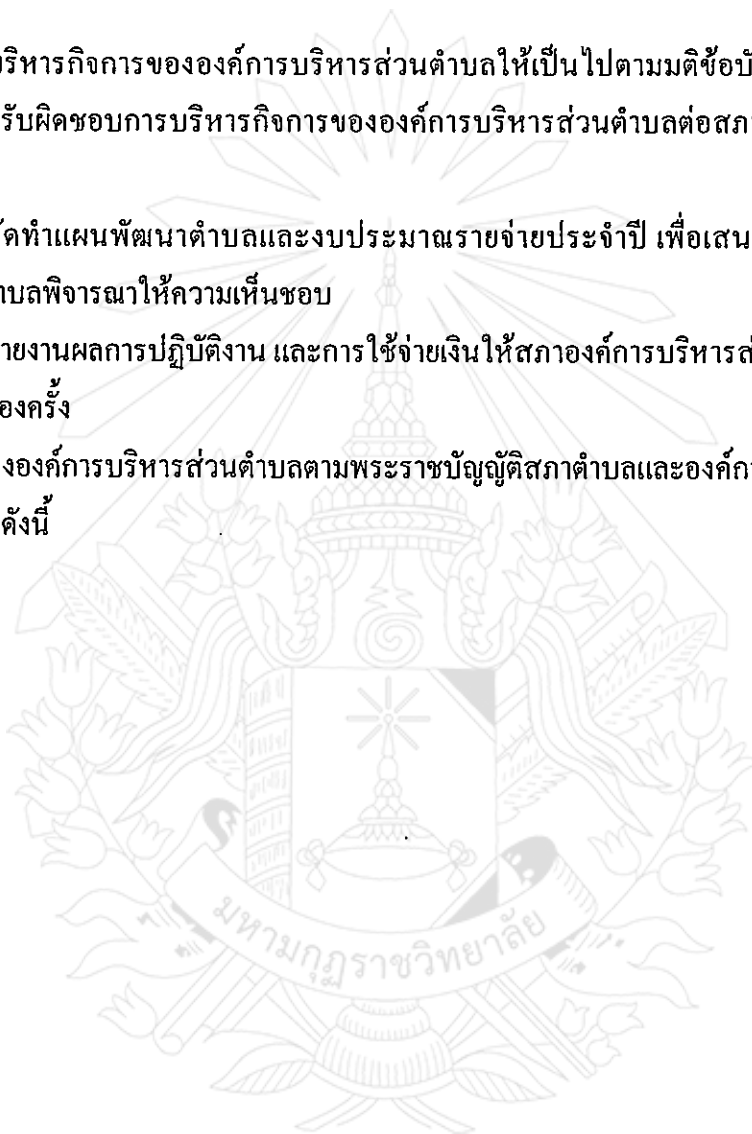
นอกจากการแบ่งส่วนราชการในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น 4 ส่วนดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังนี้

(1) บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติข้อบังคับและแผนพัฒนาตำบลและรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

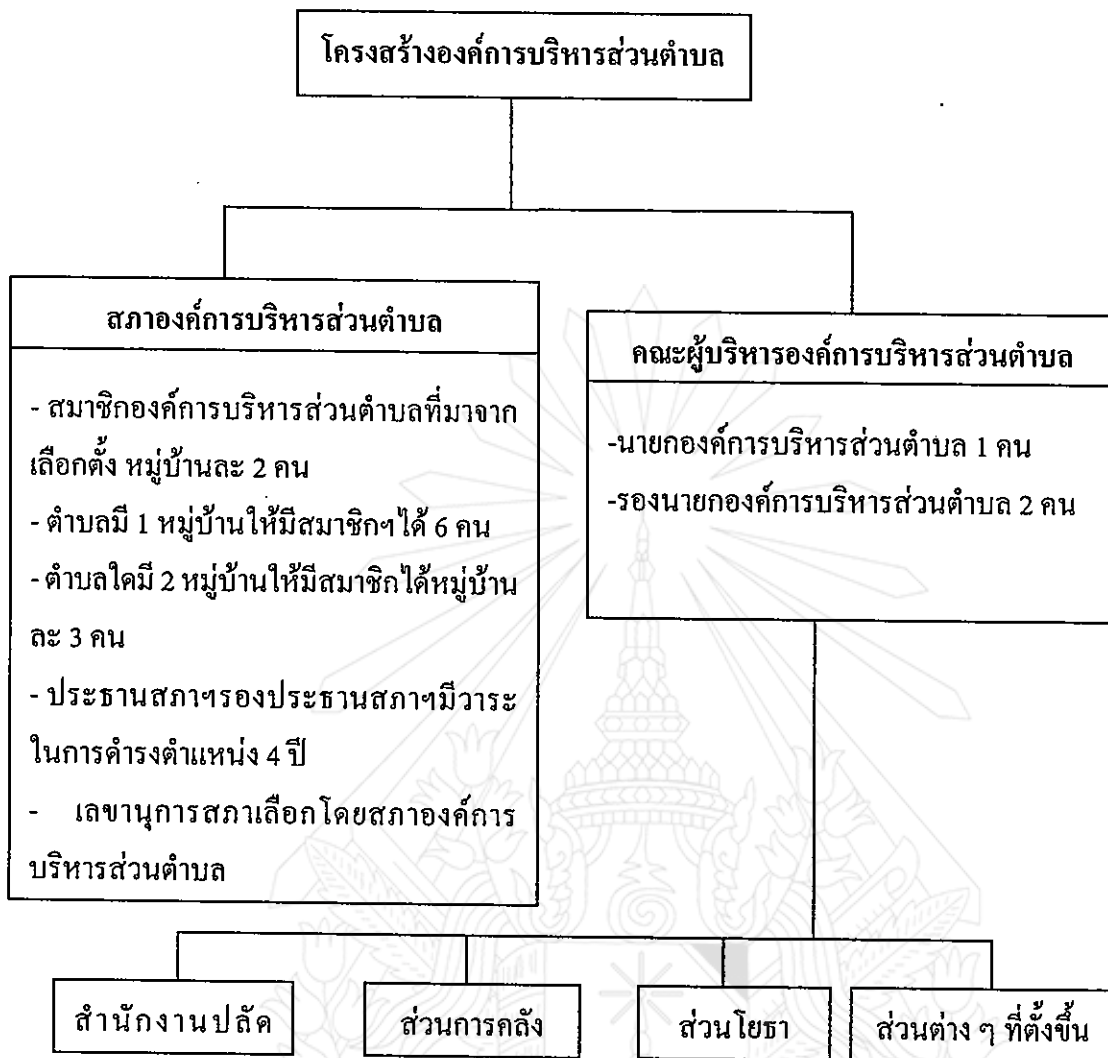
(2) จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(3) รายงานผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ดังนี้



¹ กองราชการส่วนตำบล, กรมการปกครอง, กฎหมายและระเบียบข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสาสมัครศึกษาดินแดน, 2546), หน้า 2.



แผนภูมิที่ 2.1 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.1.2 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม²

ภายใต้บังคับ้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

²เรื่องเดียวกัน, หน้า 2.

- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร

ให้ตามความจำเป็นและเห็นสมควร

ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (1) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (8) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (12) การท่องเที่ยว
- (13) การผังเมือง

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 16 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองตนเอง ดังนี้³

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

³เรื่องเดียวกัน, หน้า 85 - 86.

- (3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (4) การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (5) การสาธารณสุขการ
- (6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (9) การจัดการศึกษา
- (10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

ท้องถิ่น

- (11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
- (12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (14) การส่งเสริมกีฬา
- (15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (23) การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ

และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

(24) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์ จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (25) การผังเมือง
- (26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (28) การควบคุมอาคาร

(29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์กร หรือหน่วยงานของรัฐในอันที่จะดำเนินกิจกรรมใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าวให้กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานของรัฐนำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย

2.1.3 รายได้และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในส่วนของรายได้และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกได้ 2 ด้านดังนี้

1) รายได้ ได้แก่

(ก) รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง เช่นภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย อากรฆ่าสัตว์ และผลประโยชน์อื่นจากการฆ่าสัตว์

(ข) รายได้ที่รัฐจัดเก็บให้ เช่น ค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน ภาษีธุรกิจเฉพาะ ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุรา ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นการพนัน รายได้จากเงินอากรตามกฎหมายว่าด้วยรังนกนางแอ่น ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล เงินอากรประทานบัตร ใบอนุญาตและอาญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่ ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม เงินเก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีสรรพสามิต ภาษีสุรา ภาษีเพื่อการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษา อากรรังนกอีแอ่นตามกฎหมายว่าด้วยอากรรังนกอีแอ่น ค่าใช้น้ำบาดาลตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล ค่าธรรมเนียมใด ๆ ที่เรียกเก็บจากผู้ใช้หรือได้รับประโยชน์จากบริการสาธารณะที่จัดให้มีขึ้น

(ค) รายได้จากเงินอุดหนุนรัฐบาล

(ง) รายได้จากทรัพย์สินที่มีผู้ทูลให้

(จ) รายได้จากแหล่งเงินกู้ต่างๆและรายได้อื่นๆตามที่กฎหมายกำหนด รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องเสียภาษี โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร⁴

2) รายจ่าย

(ก) เงินเดือน เช่น เงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลและราชการอื่น ๆ ที่ถ่ายโอนให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล

(ข) ค่าจ้าง เช่น ค่าจ้างชั่วคราวและค่าจ้างประจำ

(ค) เงินค่าตอบแทน เช่น ค่าตอบแทนประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการคณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

(ง) ค่าใช้สอย เช่น ค่าซ่อมแซมทรัพย์สิน ค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงรับรอง ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายในการจัดการแข่งขันกีฬา และค่าจ้างเหมาเพื่อให้มีสิ่งบริการ เป็นต้น

(จ) ค่าวัสดุ เช่น ค่าวัสดุสำนักงาน วัสดุไฟฟ้าและวิทยุ วัสดุงานบ้านงานครัว วัสดุก่อสร้าง วัสดุยานพาหนะและขนส่ง เป็นต้น

(ฉ) ค่าครุภัณฑ์ เช่น ค่าครุภัณฑ์สำนักงาน ครุภัณฑ์ไฟฟ้าและวิทยุ ครุภัณฑ์วัสดุงานบ้านงานครัว ครุภัณฑ์ก่อสร้าง ครุภัณฑ์ยานพาหนะและขนส่ง เป็นต้น

(ช) ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่น ๆ เช่น อาคาร สะพาน ถนน สนามกีฬา ที่ดิน เป็นต้น

(ซ) ค่าสาธารณูปโภค เช่น ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ เป็นต้น

(ฌ) เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น เช่นอุดหนุนราชการ องค์กรเอกชนอื่น ๆ

(ญ) รายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพัน หรือตามกฎหมาย หรือระเบียบของกระทรวงมหาดไทยที่กำหนดไว้

จากอำนาจหน้าที่ รายได้ และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายที่กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ที่ต้องทำและอาจทำตามกฎหมายซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อบริการชุมชนและสังคม ตลอดจนการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งคือรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้แตกต่างกันไป กล่าวคือผู้

⁴เรื่องเดียวกัน, หน้า 23 - 25.

ศึกษามีความเชื่อว่า องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้น้อยย่อมมีโอกาสในการบริหารงานพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อบริการชุมชนและสังคมตามอำนาจหน้าที่ได้มากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้น้อย ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจึงนำตัวแปรด้านขนาดและรายได้เข้ามาศึกษาถึงความเข้มแข็งในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิสูจน์ถึงตามความเชื่อดังกล่าวข้างต้น

ขั้นตอนการจัดทำงบประมาณประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ตราเป็นข้อบังคับตำบลดังนี้⁵

1) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบังคับตำบลเพื่อใช้บังคับในตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย หรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกินห้าร้อยบาท ร่างข้อบังคับตำบลจะเสนอได้ก็แต่โดยคณะกรรมการบริหาร หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายที่เกี่ยวกับการเข้าชื่อให้สภาท้องถิ่นพิจารณาออกข้อบัญญัติท้องถิ่น

2) เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายอำเภอให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบลตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ประธานคณะกรรมการบริหารลงชื่อ และประกาศเป็นข้อบังคับตำบลต่อไป

3) ในกรณีที่นายอำเภอไม่เห็นชอบด้วยกับร่างข้อบังคับใด ให้ส่งคืนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายอำเภอได้รับร่างข้อบังคับตำบลดังกล่าว เพื่อให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาทบทวนร่างข้อบังคับตำบลนั้นใหม่ แต่ถ้าเป็นร่างข้อบังคับตำบลที่กำหนดให้มีโทษปรับตามวรรคหนึ่ง เมื่อนายอำเภอไม่เห็นชอบด้วยให้ร่างข้อบังคับนั้นเป็นอันตกไป

4) เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาทบทวนร่างข้อบังคับตามวรรคสี่แล้วมีมติยืนยันตามร่างข้อบังคับตำบลเดิมด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ให้ประธานคณะกรรมการบริหารลงชื่อ และประกาศเป็นข้อบังคับตำบลได้ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากนายอำเภอ แต่ถ้าสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ยืนยันภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับร่างข้อบังคับตำบลคืนจากนายอำเภอ หรือยืนยันด้วยคะแนนเสียงน้อยกว่าสองในสามของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ให้ร่างข้อบังคับตำบลนั้นเป็นอันตกไป

5) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหรือร่วมกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหน่วยการบริหารราชการส่วน

⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 152 - 153.

ท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องและกิจการนั้นเป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน

6) งบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมขององค์การบริหารส่วนตำบลให้จัดทำเป็นข้อบังคับตำบล และจะเสนอได้ก็แต่โดยคณะกรรมการบริหารตามระเบียบและวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

7) ถ้าในระหว่างปีงบประมาณใด รายจ่ายซึ่งกำหนดไว้ในงบประมาณไม่พอใช้จ่ายประจำปีนั้นหรือมีความจำเป็นต้องตั้งรายจ่ายขึ้นใหม่ระหว่างปีงบประมาณให้จัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นชอบด้วยกับร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมแล้ว ให้เสนอนายอำเภอเพื่อขออนุมัติให้นายอำเภอพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับร่างข้อบังคับดังกล่าว ถ้านายอำเภอไม่อนุมัติต้องแจ้งเหตุผลและส่งคืนให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณา ทบทวนร่างข้อบังคับนั้นใหม่ หากพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว นายอำเภอพิจารณาไม่แล้วเสร็จ ให้ถือว่านายอำเภออนุมัติร่างข้อบังคับดังกล่าว ในกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีมติยืนยันตามร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ให้นายอำเภอส่งร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม นั้นไปยังผู้ว่าราชการจังหวัดภายในกำหนดเวลาสิบห้าวันนับแต่วันที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลแจ้งมติยืนยันเพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาภายในสิบห้าวัน ถ้าผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบด้วยกับร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมนั้น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดส่งไปยังนายอำเภอเพื่อลงชื่ออนุมัติ ถ้าผู้ว่าราชการจังหวัด ไม่เห็นชอบด้วยกับร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมนั้น ให้ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมนั้นเป็นอันตกไป

ในการพิจารณาร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม สภาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับร่างข้อบังคับนั้น เมื่อพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว ถ้าสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาไม่แล้วเสร็จ ให้ถือว่าสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความเห็นชอบตามที่คณะผู้บริหารเสนอและให้ดำเนินการตามวรรคสามต่อไป

ในกรณีที่ข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีออกไม่ทันปีงบประมาณใหม่ ให้ใช้ข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณก่อนนั้นไปพลางก่อน

ระเบียบว่าด้วยการคลัง การงบประมาณ การโอนการจัดการทรัพย์สิน การซื้อ การจ้าง ค่าตอบแทน และค่าจ้าง ให้เป็นไปตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

กระทรวงมหาดไทยจะออกระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินงานอื่น ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องปฏิบัติด้วยก็ได้

ในการออกระเบียบตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้คำนึงถึงความเป็นอิสระความคล่องตัว และควรมีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย⁶

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้นำแนวคิดนี้มา เพื่ออธิบายให้เข้าใจในเรื่องที่มาของ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กฎหมายกำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจที่มีความสัมพันธ์กับแนวคิดการกระจายอำนาจซึ่ง ได้กำหนดบทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพิ่มมากขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเตรียมความพร้อมพัฒนาระบบโครงสร้างขององค์กร พัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อรองรับภารกิจใหม่ อันจะนำไปสู่การถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องรับผิดชอบดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและสนองความต้องการของท้องถิ่นให้มากที่สุด

2.1.4 การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งมีศักยภาพแตกต่างกัน โดยเฉพาะในเรื่องของรายได้ ฉะนั้นเพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเหมาะสมกับรายได้และงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จึงได้ดำเนินการ กำหนดหลักเกณฑ์การปรับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น 3 ขนาด โดยนำเรื่องของ รายได้ พื้น ที่ และประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณากำหนด ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป

องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 6 ล้านบาทขึ้นไป

องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีรายได้มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ ผ่าน มาตั้งแต่ 3 ล้านบาทขึ้นไป

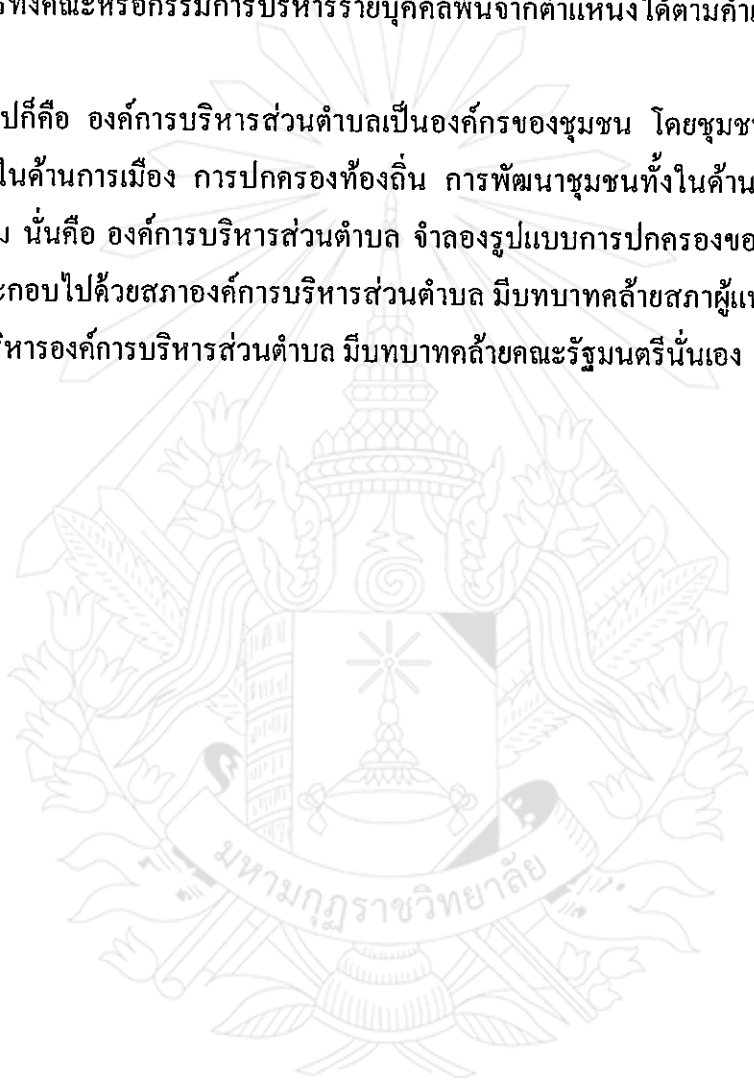
2.1.5 การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

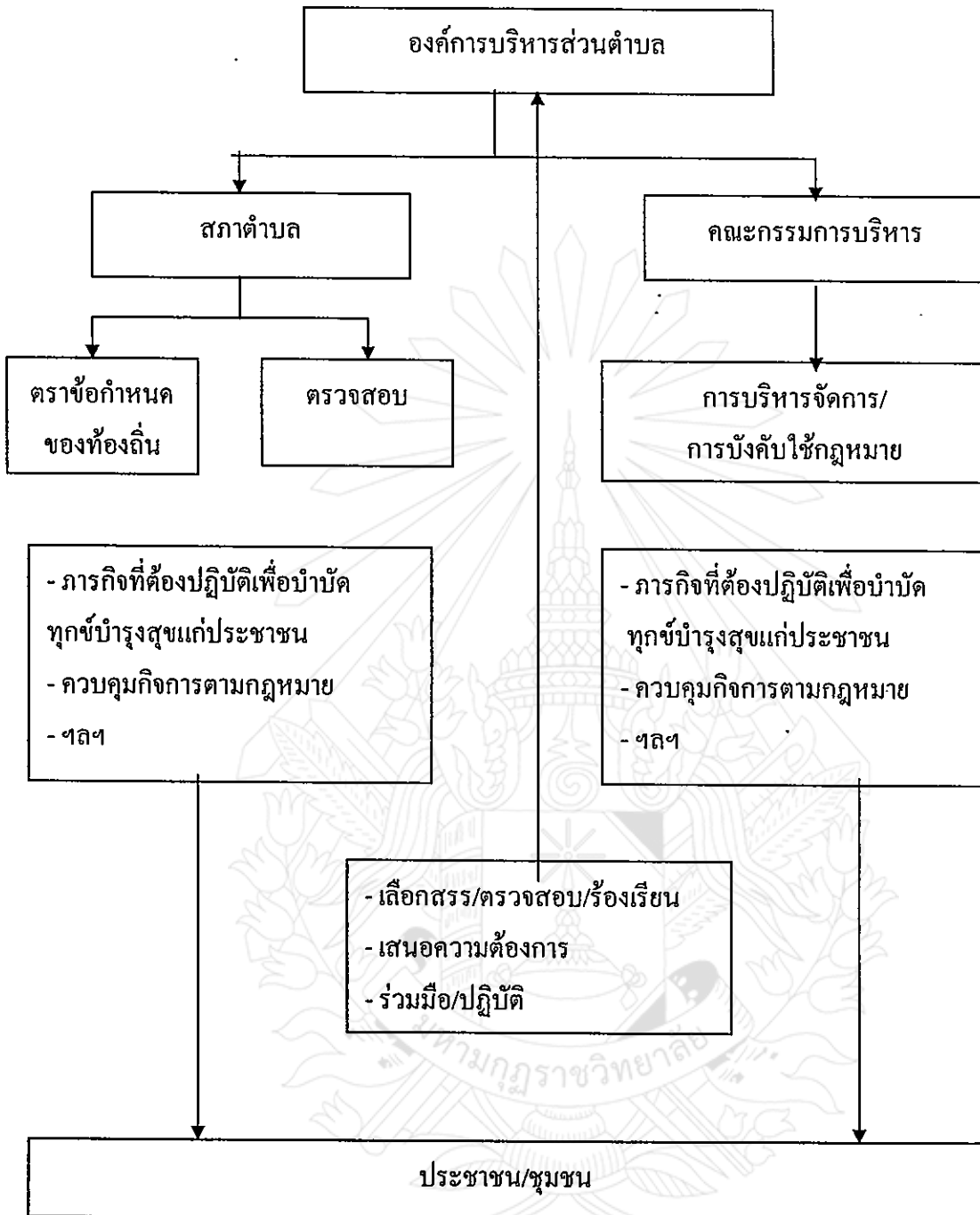
องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่ นับว่า เป็นกา กระจายอำนาจทางการบริหารและการตัดสินใจไปสู่องค์กรระดับตำบลและประชาชน โดยตรงอยู่

⁶เรื่องเดียวกัน, หน้า 156.

างไรก็ตามเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไปในทิศทางที่ถูกต้องสอดคล้องกับกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ จึงให้นายอำเภอเป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และมีอำนาจเรียกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกรรมการบริหารพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างมาชี้แจงหรือสอบสวนรวมทั้งเรียกราชงานหรือเอกสารใด ๆ มาตรวจสอบได้และให้อำนาจแก่ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือให้คณะกรรมการบริหารทั้งคณะหรือกรรมการบริหารรายบุคคลพ้นจากตำแหน่งได้ตามคำแนะนำของนายอำเภอ

กล่าวโดยสรุปก็คือ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรของชุมชน โดยชุมชนและเพื่อชุมชน มีบทบาททั้งในด้านการเมือง การปกครองท้องถิ่น การพัฒนาชุมชนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม นั่นคือ องค์การบริหารส่วนตำบล จำลองรูปแบบการปกครองของประเทศ มาไว้ในตำบล ซึ่งประกอบไปด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทคล้ายสภาผู้แทนราษฎร และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทคล้ายคณะรัฐมนตรีนั่นเอง





แผนภูมิที่ 2.2 แผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ

2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับศักยภาพ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับ พ.ศ. 2525 ให้ความหมายของคำว่า “ศักยภาพ” หมายถึง ภาวะแฝง อำนาจ หรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ อาจทำพัฒนาหรือทำให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์เห็นได้⁷

ศักยภาพ หมายถึง อำนาจหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ อาจทำให้พัฒนาหรือให้ปรากฏเห็นเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้⁸

สุวิบูลย์ จำรูญศิริ กล่าวถึง ศักยภาพการวางแผน หมายถึง ระดับความสามารถความเพียงพอของปัจจัยที่จะสนับสนุนการวางแผนในด้านการบริหารและการจัดการด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านงบประมาณ ด้านข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง⁹

กองตรวจและรายงานสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึง ศักยภาพการจัดการศึกษาเป็นการพิจารณาข้อมูลที่แสดง โอกาสในสังคมในด้านความเจริญเติบโตความสมบูรณ์ทางเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม ความต้องการ ความสนใจของประชาชนในด้านการส่งเสริมสาขาต่าง ๆ ของบุตรหลานความพร้อมของสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ในด้านอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ครุชานาบุคลากรสาขาต่าง ๆ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความสามารถของชุมชนและองค์กรท้องถิ่นที่สามารถช่วยส่งเสริมการจัดการศึกษา¹⁰

⁷ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับ พ.ศ. 2525, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, 2531), หน้า 768.

⁸ทวีศักดิ์ ญาณประทีป และคนอื่น ๆ, พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด, 2534), หน้า 502.

⁹สุวิบูลย์ จำรูญศิริ, “สถานภาพและศักยภาพการวางแผนการพัฒนาระดับจังหวัดในเขตการศึกษา 9”, วิทยานิพนธ์การบริหารศาสตรการศึกษ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), 2534, หน้า 9.

¹⁰สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, กองตรวจและรายงาน, รายงานศักยภาพการจัดการศึกษาปัญหาของกระทรวงศึกษาธิการ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2541), หน้า 4.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กล่าวถึงศักยภาพในการจัดบริการมัธยมศึกษา หมายถึง ความพร้อมหรือความสามารถในการให้บริการจัดการมัธยมศึกษาว่ามี ระดับมากน้อยเพียงใด โดยดู จากทรัพยากรและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริการมัศึกษาดังนั้น ในการวัดศักยภาพการจัดบริการดังกล่าว ดูจาก ทรัพยากร อุปกรณ์ ฯลฯ ตลอดจนระบบบริหารและการจัดการเพื่อใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้มีศักยภาพเต็มที่¹¹

อนุชา เทวราชสมบุรณ์ กล่าวถึง ศักยภาพในการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หมายถึง ความพร้อมหรือความสามารถในการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและการปฏิรูปการศึกษา¹²

กองการวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึง ศักยภาพ ว่า หมายถึง ผลการเรียนรู้ที่เกิดจากกระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียน ผสมผสานกับคุณสมบัติ และคุณลักษณะที่แฝงอยู่ในตัวผู้เรียนจนเกิดเป็นความรู้ความสามารถทักษะ และคุณลักษณะ ที่ตกตะกอนติดตัวนอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาวิชาหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในครั้งนี้ โดยมุ่ง เน้น ทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคมยุค โลกาภิวัตน์ 3 ด้าน คือ 1) ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในอนาคต ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการคิดและทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงาน ได้แก่ ทักษะการจัดการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ขยันอดทน อดออม ประหยัด 3) ลักษณะที่จำเป็นต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม ได้แก่ การควบคุมตนเองได้ มีความรับผิดชอบ มีวินัยในตนเอง ช่วยเหลือผู้อื่น เสียสละมุ่งมั่นพัฒนา¹³

¹¹สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, “โครงการความเป็นไปได้ของการจัดการมัธยมศึกษาให้เป็นการศึกษาเพื่อปวงชน”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2533), หน้า 27.

¹²อนุชา เทวราชสมบุรณ์, ศักยภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2542), หน้า 5.

¹³กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ กองการวิจัยทางการศึกษา, ศักยภาพของเด็กไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542), หน้า 3.

สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 7 ให้คำนิยาม ความหมาย คำว่า ศักยภาพการศึกษาไว้ว่า หมายถึง ชีตความสามารถในอันที่ จะตอบสนองความต้องการในการแก้ ปัญหาการจัดการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาเชิงรุก เพื่อความก้าวหน้าของชุมชนนั้น¹⁴

บาร์ทอลและมาร์ติน อธิบายว่า ศักยภาพหรือขีดความสามารถ(Capacity) หมายถึง อัตรา ความสามารถในการผลิตที่มากที่สุดจากการทำงาน (Maximum Output Rate) ตัวอย่างเช่น ศักยภาพ ของ โรงภาพยนตร์สามารถวัดได้จากปริมาณผู้ชมที่สามารถเข้าชมภาพยนตร์ได้มากที่สุดในรอบ หนึ่ง ๆ ถ้าเป็นเครื่องบินก็ดูจากปริมาณผู้โดยสาร หรือสินค้าที่สามารถขนส่งได้มากที่สุดในเที่ยว หนึ่ง ๆ ส่วนกรณีของโรงงานผลิตรถยนต์ อาจวัดได้ปริมาณสูงสุดที่สามารถผลิตได้ในปีหนึ่ง ๆ

ปกรณัม ปรียากร กล่าวว่า ศักยภาพเป็นพลังความสามารถ ทั้งที่มองเห็นได้และซ่อนเร้นอยู่ ภายใน และยังจำเป็นต่อความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาในอนาคตอีกด้วย¹⁵

พรณิ ช.เจนจิต ได้กล่าวถึงศักยภาพด้านการเรียนรู้ว่า หมายถึง สภาวะของบุคคลที่จะ เรียนรู้สิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างบังเกิดผล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะ การได้รับการฝึกอบรมเตรียมตัว ความ สนใจ หรือแรงจูงใจในการอุทิศตนเพื่อทำงาน¹⁶

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณย์ กล่าวว่า ศักยภาพ คือ ความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มีพร้อม จะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งทางด้านร่างกาย ได้แก่วุฒิภาวะ(Maturity) ซึ่งหมายถึงการ เจริญเติบโตอย่างเต็มที่ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ¹⁷

วนิดา วีระกุล ได้กล่าวว่า ศักยภาพ หมายถึง สภาพความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ เชาวปัญญาและอารมณ์ ที่พร้อมจะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือลักษณะทั้งหมดของบุคคลที่ สามารถรวบรวมขึ้นเป็นเครื่องมือที่ใช้ประกอบในการตอบสนองสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยวิธีการหนึ่งเพื่อ

¹⁴สำนักงานพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตการศึกษา 7, กลุ่มแผนงานและ ติดตามประเมินผล, รายงานการศึกษาสภาพการศึกษาปัญหาและศักยภาพการพัฒนาการศึกษาใน เขตการศึกษา 7, (พิษณุโลก : สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตการศึกษา 7, 2543), หน้า 4.

¹⁵ปกรณัม ปรียากร, แนวความคิดว่าด้วยการพัฒนา, สถาบันไทยคดีศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527), หน้า 29.

¹⁶พรณิ ช.เจนจิต, จิตวิทยาการเรียนการสอน/จิตวิทยาการศึกษาสำหรับครูในชั้นเรียน, (กรุงเทพมหานคร : อัมรินทร์การพิมพ์, 2528), หน้า 32 - 34.

¹⁷กมลรัตน์ หล้าสุวรรณย์, จิตวิทยาการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : ศรีเดชา, 2534), หน้า 17.

ก่อให้เกิดการกระทำที่มีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ ศักยภาพจะเกิดขึ้น ได้ข้อมขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะประสบการณ์การทางสังคม ความสนใจ แรงจูงใจ และความกระตือรือร้น¹⁸

ประยูร ศรีประสาธน์ และคณะ กล่าวว่าเมื่อพิจารณาจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกิดขึ้น และมีอยู่ในปัจจุบัน ปรากฏว่า ศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละแห่งย่อมมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ปัจจัย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมซึ่งงานวิจัยหลาย ๆ ชิ้น ได้ให้ความหมายของความพร้อมไว้ต่างกัน คือความพร้อมเป็นสภาพ หรือสมรรถภาพของบุคคลที่เต็มใจปฏิบัติ หรือดำเนินกิจการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยในการทำนายผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ได้ว่า จะสามารถปฏิบัติหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือสำเร็จตามที่มุ่งหวังเพียงใด¹⁹

เวฬุวรรณ สมทรัพย์ กล่าวว่าศักยภาพ หมายถึง ความสามารถในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งขององค์กรเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด ลักษณะความสามารถที่อยู่ในตัวขององค์กรนั้น ๆ อันประกอบด้วย โครงสร้างอำนาจหน้าที่ ระบบพฤติกรรม อันได้แก่ การบริหาร การเป็นผู้นำ ทักษะต่อภาระงาน และความสมดุลระหว่างเป้าหมายในการทำงานขององค์กรกับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งจะนำมาใช้ตามสถานการณ์ที่ผู้นำหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกำหนด เพื่อให้เกิดผลดีตามที่ต้องการ ดังนั้น ศักยภาพจึงเป็นปัจจัยทั้งภายในและภายนอกขององค์กรที่เกื้อหนุนให้องค์กรนั้นทำงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ²⁰

กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจากศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แสดงความพร้อมในด้านความสามารถภายในหน่วยงาน มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้าน

¹⁸วนิดา วีระกุล, “ความพร้อมของผศส./อสม. ในการดำเนินกิจกรรมการประชากรศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีในจังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล), 2534, หน้า 17.

¹⁹ประยูร ศรีประสาธน์ และคณะ, “ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษา”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช), 2543, หน้า 79.

²⁰เวฬุวรรณ สมทรัพย์, “ศักยภาพและความเป็นไปได้ในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอรามิไศล จังหวัดศรีสะเกษ”, ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2543, หน้า 8.

อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้รองรับภารกิจในการจัดการศึกษา รวมทั้งมีการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคลากรเพื่อการศึกษาที่แสดงถึงสิทธิ ความก้าวหน้า สวัสดิการ ความมั่นคงของบุคลากรที่จะได้รับสิ่งที่แสดงถึงการบริหารการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐาน²¹

สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น ก็ได้กล่าวถึงศักยภาพในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น พิจารณาจากด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านบุคลากร ได้แก่ ศักยภาพในการบริหารการศึกษาของนักบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ด้านงบประมาณ ได้แก่ รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้น จะเพิ่มขึ้นและได้รับอุดหนุนจากรัฐเพิ่มขึ้น ตลอดจนได้รับสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ

3. ด้านพัสดุ ได้แก่ ความต้องการทางด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ ที่จะได้รับ โอน ที่จะมี ให้เป็น ให้เกิด ที่จะขอสนับสนุน

4. ด้านการจัดการ ได้แก่ ศักยภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความสนใจ ความสามารถ วิสัยทัศน์ ต่อการจัดการศึกษาและการจัด โครงสร้างการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น²²

เมื่อพิจารณาจากความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพข้างต้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ให้ความหมายศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนาดัง จังหวัดเลย กับบทบาทหน้าที่การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักการของสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่นและกระทรวงศึกษาธิการ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของศักยภาพในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวคิดของนักวิชาการ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาจึงพิจารณาองค์ประกอบของศักยภาพจากด้านต่าง ๆ ดังนี้

²¹กระทรวงศึกษาธิการ, (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : ถ่ายเอกสาร, 2545), หน้า 7, (อัคร์สำเนา).

²²สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, แผนนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะ 15 ปี (พ.ศ.2545-2559), (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสาธาวิทยาคินแดน, 2544), หน้า 29.

1. ด้านบุคลากร ได้แก่ ศักยภาพในการบริหารการศึกษาของนักบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอัตรากำลังบุคลากร ทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ด้านงบประมาณ ได้แก่ รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้นและได้รับอุดหนุนจากรับเพิ่มขึ้น ตลอดจนได้รับสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ
3. ด้านพัสดุ ได้แก่ ความต้องการทางด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ ที่จะได้รับโอนที่จะให้มีให้เป็นที่ขอสนับสนุน
4. ด้านการจัดการ ได้แก่ ศักยภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความสนใจ ความสามารถ วิสัยทัศน์ ต่อการจัดการศึกษาและการจัด โครงสร้างการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการกระจายอำนาจสู่การปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3.1 ความเป็นมาของการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย

การปกครองท้องถิ่นของประเทศไทย ถ้าพิจารณาตั้งแต่ในอดีต ที่มีการปกครองท้องถิ่นรูปแบบสุขาภิบาลจนถึงปัจจุบันที่มีการจัดตั้งองค์การส่วนตำบล จะพบว่ารูปแบบการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทย จะแตกต่างกับต่างประเทศอาทิ ประเทศสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้ เพราะการปกครองท้องถิ่นในต่างประเทศนั้นประชาชนเป็นฝ่ายริเริ่ม และต้องการปกครองตนเองด้วยความรับผิดชอบ แต่ประชาชนชาวไทยไม่ค่อยสนใจ ไม่คิดริเริ่มที่จะปกครองตนเอง ความแตกต่างทางแนวความคิดของประชาชนดังกล่าว ภาระหน้าที่ในการทำนุบำรุงท้องถิ่น จึงตกเป็นภาระหน้าที่ของรัฐบาลเมื่อรัฐบาลได้เห็นว่า สิ่งใดที่รัฐได้ทำไปแล้วก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนทางด้านการปกครองตนเองในอนาคต ได้พยายามขจัดเยียดความเป็นระบบประชาธิปไตยให้แก่ประชาชนดังเห็นได้จากการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยงานการปกครองรูปแบบล่าสุดที่จัดตั้งกันมาโดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองเป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักของการปกครองท้องถิ่นที่ต้องการให้ประชาชนได้ฝึกฝนตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ในรูปแบบการเองระดับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาให้มีการเมืองระดับชาติในที่สุดจากแนวความคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการปกครองในระดับท้องถิ่น ประกอบด้วยเหตุผล 2 ประการที่สำคัญ ดังนี้

“ประการแรก เหตุผลทางด้านการเมืองการปกครองที่ดีต้องเป็นวิธีที่ให้ประชาชน ไปปกครองตนเอง อันเป็นการสนับสนุนหลักการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่สมบูรณ์ คือจะต้องให้ประชาชนปกครองตนเองด้วยความรับผิดชอบร่วมกัน โดยประชาชนในท้องถิ่นนั้นซึ่ง

เป็นวิธีกระจายอำนาจปกครองและการบริหาร ตามครรลองของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย

ประการที่สอง เหตุผลทางความจำเป็นด้านการบริหาร การบริการราชการแผ่นดินในประเทศที่มีอาณาจักรกว้างขวาง เช่น ประเทศไทยเรา นี้ การที่รัฐบาลจะปกครองและบริหารประเทศด้วยการให้บริการแก่ประชาชนทั่วประเทศ จะต้องให้ทรัพยากรในการบริหารเป็นจำนวนมากและไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึงเพื่อให้ความสามารถสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึงตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ด้วยความสะดวกรวดเร็วจึงจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจการปกครองและการบริการเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของรัฐบาลกลาง”²³

2.3.2 ความหมายของการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองในรูปแบบลักษณะการกระจายอำนาจบางอย่าง ซึ่งรัฐบาลได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเองเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมี โอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นนั้นให้ดำเนินงานไปอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลตรงกับผลประโยชน์ของประชาชน โดยเหตุที่ว่าประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมจะทราบความต้องการของท้องถิ่น ๆ ได้ดีกว่าบุคคลอื่น และย่อมมีความผูกพันต่อท้องถิ่นนั้น โดยมีงบประมาณของตนเองและมีอิสระในการบริหารงานพอสมควร

อุทัย หิรัญโต ให้ความหมายว่า “การปกครองที่รับมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่างโดยการดำเนินการกันเองเพื่อลดบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานท้องถิ่นต้องมีผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนขึ้นมาทั้งหมด หรือ บางส่วน โดยให้มีอิสระในการบริหาร แต่รัฐบาลยังต้องควบคุมด้วยวิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมของรัฐไม่ได้ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น”²⁴

ประธาน คงฤทธิศึกษากร ให้ความหมายว่า “การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่มีผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และ โดยนัยนี้จะทำหน้าที่ปกครอง

²³ประธาน คงฤทธิศึกษากร, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2546), หน้า 8.

²⁴ชูศักดิ์ เทียงตรง, การบริหารการปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2520), หน้า 12.

ท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์กรที่จัดตั้งและถูกควบคุม โดยรัฐบาลแต่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายของตน”²⁵

ชูศักดิ์ เทียงตรง ให้ความหมายว่า “การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้หรือการกระจายอำนาจ หรือการกระจายอำนาจ ไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่เกิดจากการกระจายอำนาจให้มีอำนาจในการปกครอง รวมทั้งรับผิดชอบทั้งหมดหรือแค่เพียงบางส่วนในการบริหารภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ และอาณาเขตของงานที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย”²⁶

การปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับแนวความคิดและทฤษฎีในการกระจายอำนาจ ได้มีนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ สามารถประมวลได้เป็นหลักการปกครองท้องถิ่นในสาระสำคัญ ดังนี้

1) การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทยจัดเป็นกรุงเทพมหานครเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ตามเหตุผลดังกล่าว

2) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นจะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเอง ตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบัญญัติ เป็นต้น

3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

²⁵โกวิทย์ พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมติใหม่ในอนาคต, (กรุงเทพมหานคร : บพิชการพิมพ์, 2527), หน้า 4.

²⁶เรื่องเดียวกัน, หน้า 8

4) มีองค์ที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์ที่จำเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองท้องถิ่นแบบนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นฝ่ายบริหาร และสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือในแบบมหานคร คือ กรุงเทพมหานครจะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร สภากรุงเทพมหานครจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

5) ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นอย่างกว้างขวาง การมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองของประชาชนเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่ง ที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ท้องถิ่นของประชาชนอาจทำได้หลายแบบหลายระดับ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความสามารถ ความเสียสละของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นสำคัญ เช่น ประชาชนบางคนอาจมีส่วนร่วมเฉพาะการใช้สิทธิเลือกตั้งตัวแทนของตนเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่นเท่านั้น ประชาชนบางคนอาจมีความสนใจที่จะเข้าฟังการประชุมสภาท้องถิ่น รวมทั้งเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติหน้าที่หรือการบริหารงานของตัวแทนของตนในการปกครองท้องถิ่นว่ารับผิดชอบต่อความเจริญก้าวหน้า และผลประโยชน์ของประชาชน และท้องถิ่นมากขึ้นแค่ไหนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบพิจารณาเลือกตั้งครั้งต่อไป หรือประชาชนบางคนอาจมีความสนใจในกิจการของท้องถิ่นมักมีความเสียสละสูง มีความตั้งใจสูง มีความตั้งใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ท้องถิ่นของตนเอง ก็อาจสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนตัดสินใจเลือกเข้าไปรับผิดชอบในกิจการของท้องถิ่นโดยตรงก็อาจทำได้

การให้โอกาสประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของการปกครองตนเองในท้องถิ่น ทั้งทางตรงและทางอ้อมนั้น นอกจากจะเป็นผลดีในด้านที่ต้องการให้องค์กรปกครองท้องถิ่นบริหารงานบุคคล โดยประชาชนในท้องถิ่นเขาเห็นชอบด้วยแล้ว ยังเป็นผลดีในข้อที่ว่าเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่น จะได้บริหาร ในหน้าที่ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ และภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างใกล้ชิด มิใช่โดยการสั่งหรือการบังคับบัญชาจากรัฐบาลกลาง

การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจการปกครองท้องถิ่นอย่างกว้างขวาง ยังเป็นการช่วยส่งเสริมให้ประชาชนเกิดความเข้าใจในกลไกการปกครองระบอบประชาธิปไตย เกิดความสำนึกในความสำคัญของสิทธิเสรีภาพทางการเมืองด้วยความรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวมอีกด้วย²⁷

²⁷ ชูวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพินเนสพรีนติ้งเซ็นเตอร์ จำกัด, 2539), หน้า 27.

2.3.3 วัตถุประสงค์และความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นนั้น สามารถจำแนกได้ดังนี้

1) ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญ ให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบาเป็น การแบ่งเบาทั้ง ในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2) เพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นที่ย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวยังไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3) เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วยการจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้น จึงจำเป็น โดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่นทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4) เพื่อให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารอบอบ ประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิด โอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองไม่ว่าจะโดยการรับสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่น เลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี²⁸

ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

จากแนวความคิดในการปกครองท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐที่จะรักษาความผาสุกของประชาชน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจปกครอง และเพื่อให้

²⁸ อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : โอเคียนสโตร์, 2532), หน้า 22.

สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย โดยการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง จึงสามารถสรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1) ปกครองท้องถิ่นคือ รากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนทางการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้ดีกว่าตนมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครองการบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบและห่วงแหนต่อประโยชน์ที่จะเกิดต่อท้องถิ่นที่ตนอาศัย อันจะนำมาซึ่งความเลื่อมใสศรัทธาในระบอบการปกครองประชาธิปไตย โดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหารการเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝนให้ประชาชนมีดุลยพินิจเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ได้รับเลือกเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่นนับว่าเป็นผู้นำในท้องถิ่นที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถบริหารงานท้องถิ่นเกิดความชำนาญในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2) การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) หัวใจของการปกครองท้องถิ่นประการหนึ่งคือ การปกครองตนเอง ไม่ใช่เกิดจากคำสั่งเบื้องบน การปกครองตนเองก็คือการปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับการเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นต้องรับฟังเสียงประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตยต่าง ๆ

3) การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจ

4) การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และประสิทธิภาพเนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน ความต้องการและปัญหาต่างกัน ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาที่ถูกจุดกับความต้องการของประชาชนก็ต้องรู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

5) การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคตผู้นำหน่วยการปกครองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมืองการได้รับการเลือกตั้ง การสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่น ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตน และยังฝึกทักษะการบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วย

6) การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิด ในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองการปกครองท้องถิ่น โดยยึดหลักการกระจายอำนาจทำให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม การดำเนินการพัฒนาชนบทที่ผ่านมายังมีอุปสรรคสำคัญประการหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ ซึ่งการพัฒนาชนบทอย่างได้ผลนั้น

จะต้องเริ่มจากการช่วยตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรง โดยอาศัยโครงสร้างความเป็นอิสระในการปกครองตนเองซึ่งต้องมาจากการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงไม่เช่นนั้นแล้วการพัฒนาชนบทจะเป็นลักษณะการหีบยื่นให้²⁹

2.4.4 องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

อูทัย หิรัญโต กล่าวว่า ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1) สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2) พื้นที่และระดับ (Area and Level) หมายความว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติและความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชน จึงได้มีหลักเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตร องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม องค์การอนามัยโลก และสำนักงานกิจการสังคม ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร

3) การกระจายอำนาจหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4) องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลของกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางมีขอบเขตปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

5) การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหาร จะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

²⁹ ชูวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, อ่างแล้ว, หน้า 31.

6) อิสระในการปกครองตนเองสามารถใช้ดุลพินิจของตนเอง ในการปฏิบัติภารกิจภายในขอบเขตกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลและไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

7) งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษี เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้ก้าวหน้า

8) การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชน โดยส่วนรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าไม่มีอิสระอย่างเต็มที่คงมี เฉพาะอิสระในการดำเนินงานเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตย รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล³⁰

ชูวงศ์ ฉายะบุตร กล่าวว่า “คณะกรรมการปรับปรุงระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่น ได้ศึกษากระบวนการบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทยที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบันในทุกรูปแบบ หาแนวทางข้อเสนอในการปรับปรุงโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การคลังและงบประมาณ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาล หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค กับหน่วยการปกครองท้องถิ่น”

1. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และทบวงการเมือง
2. มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง ตามหลักการที่บัญญัติไว้ใน

กฎหมายรัฐธรรมนูญ

3. มีอิสระในการปกครองตนเอง
4. มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสมมีงบประมาณรายได้ของตนเองอย่างเพียงพอ
5. มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานของตนเอง
6. มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการบริการ
7. มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมายแม่บท
8. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับของรัฐ³¹

³⁰ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทโรงพิมพ์ประสานมิตรจำกัด), 2547, หน้า 12 - 23.

³¹ ชูวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, อ้างแล้ว, หน้า 34.

สรุป หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองไม่ว่าจะโดยการส่งเสริมการเรียนรู้การเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการในภารกิจด้านการศึกษาของเขตอำเภอท่าลี่

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.1 ความหมายการบริหารงานบุคคล

อรุณ รัถธรรม ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลว่า การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การหรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน³²

สุนันทา เถาพันธ์ ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง ศิลปะของการสรรหาบุคคลเข้าทำงานและการใช้คนที่มีอยู่แล้วให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผลงานที่ดีที่สุดและมากที่สุด³³

ภิญโญ สาธร กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้คนให้ได้ผลดีที่สุด โดยใช้เวลาน้อยที่สุดและสิ้นเปลืองเงินและวัสดุในการทำงานนั้น ๆ น้อยที่สุดในขณะเดียวกันคนที่ทำงานนั้นมีความสุขมีความพอใจที่จะทำตามผู้บังคับการหรืออีกนัยหนึ่งก็คือการบริหารให้บรรดาบริการต่าง ๆ ของฝ่ายผู้ให้การศึกษาดำเนินไปด้วยดีและเกิดประโยชน์ตามความมุ่งหมายของการศึกษา โดยอาศัยเทคนิค ในการคัดเลือกคนที่มาทำงานให้เหมาะสมและเทคนิคในการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่แล้ว ให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดผลประโยชน์ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้คนเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าและได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจและมีความสุขในการทำงาน³⁴

³²อรุณ รัถธรรม, การพัฒนาองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : แสงรุ่งการพิมพ์, 2523), หน้า 54.

³³สุนันทา เถาพันธ์, การพัฒนาองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : รุ่งวัฒนา, 2527), หน้า 24.

³⁴ภิญโญ สาธร, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2527), หน้า 267.

ตำราวม สุขพุ่ม และชัยฤทธิ์ สิงห์สุริยะโชติ กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือการกำหนดนโยบาย การวางแผน ตลอดจนการกำหนดวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่องค์กรนั้น ๆ เพื่อจัดหาซึ่งได้มาซึ่งบุคคลที่มีความเหมาะสม ทำงานให้ได้ผลสมความมุ่งหมายขององค์กรนั้น ๆ³⁵

กิตติมา ปรีดีดิถก กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ตั้งแต่การสรรหาผู้มีความสามารถที่มีจำนวนเพียงพอเข้ามาดำเนินงานให้เกิดประโยชน์เต็มที่ตลอดทั้งการบำรุงรักษาส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กร³⁶

พูนศรี สงวนชีพ กล่าวว่า การบริหารบุคลากร(Personal Management) หมายถึง ศิลปะในการจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์กร โดยให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร³⁷

ประยูร อาษานาม ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล ว่า หมายถึง การบริหารพนักงานหรือจัดการบุคลากร (Personal Management) หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management) ซึ่งประกอบด้วยกิจการต่าง ๆ เช่น การสรรหา (Recruiting) การสัมภาษณ์ (Interviewing) การทดสอบ (Testing) การคัดเลือก(Selecting) การปฐมนิเทศ(Orienting) การฝึกอบรม (Training) การพัฒนา(Disciplining) การเลื่อนตำแหน่ง (Promoting) การโยกย้าย(Transferring) การลดตำแหน่ง (Demoting) การเลิกจ้าง(Dismissing) กิจกรรมทั้งหมดนี้ ถือเป็นบทบาทสำคัญในความพยายามการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร³⁸

1) หลักการบริหารงานบุคคล

³⁵ตำราวม สุขพุ่ม และชัยฤทธิ์ สิงห์สุริยะโชติ, “วินัยและการเสริมสร้างวินัย”, เอกสารประกอบคำบรรยายหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร : ศุภสภาลาดพร้าว, 2529), หน้า 75.

³⁶กิตติมา ปรีดีดิถก, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิพัฒน์, 2532), หน้า 82.

³⁷พูนศรี สงวนชีพ, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : พัทธ์ชัยอักษร, 2538), หน้า 35.

³⁸ประยูร อาษานาม, การบริหารงานทีม : หลักการและแนวปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2539), หน้า 84.

ประธาน คณะศึกษาศาสตร์ ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคคลโดยระบบคุณธรรม (Merit System) พอสรุปได้ดังนี้³⁹

(1) หลักความเสมอภาค (Equality) หมายถึง ทุกคนมีสิทธิและโอกาสในการทำงาน เข้ารับราชการเท่าเทียมกัน เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย

(2) หลักความสามารถ (Competence) หมายถึง การคัดเลือกหรือเลือกเพื่อเอาคนที่ดี ที่สุดเอาคนที่สามารถที่สุด คนที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งต้องมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ที่เป็นกติกาก่อน ทราบแน่ชัด และการกระทำโดยเปิดเผยเป็นธรรม

(3) หลักความมั่นคง (Security) หมายถึง ความมั่นคงในอาชีพ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งต้องมีกฎเกณฑ์ประกันความมั่นคง การจัดสวัสดิการ การอำนวยความสะดวก ฯลฯ

(4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) หมายถึง บุคคลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นจะต้องทำตัวปลอดจากการถือพรรคถือพวก ถือเขาถือเรา

2) กระบวนการบริหารบุคคล

กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นใจว่าองค์กรจะดำรงอยู่ได้และมีความเจริญรุ่งเรืองสืบไป โดยมีเป้าหมายหลักที่สำคัญ คือ ความมีประสิทธิภาพขององค์กรซึ่งวัดได้จากคุณลักษณะต่าง ๆ ที่สนับสนุนเกื้อกูลกัน การบริหารงานบุคคลให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องอาศัยหลักการและวิธีการที่ดี ซึ่งในยุคของการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารบุคคลที่เหมาะสม หลายประการ ดังนี้

เสนาะ ดิเียวั กระบวนการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยแยกสาระสำคัญของการบริหารออกเป็น 5 ลักษณะ คือ⁴⁰

1. การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน
2. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. การบริหารเป็นความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

³⁹ประธาน คณะศึกษาศาสตร์, การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย, อ้างแล้ว, หน้า 76 - 78.

⁴⁰เสนาะ ดิเียวั, หลักการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่3, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546), หน้า 18.

5. การบริหารจะต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งตอบสนองต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การมีดังนี้

1. เพื่อช่วยให้องค์การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย
2. เพื่อใช้ทักษะความสามารถและความเชี่ยวชาญของทรัพยากรบุคคลในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

3. เพื่อสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมาปฏิบัติงานในองค์การ
4. เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและการตระหนักในคุณค่าและศักยภาพของ

พนักงานผู้ปฏิบัติงาน

5. เพื่อพัฒนาและธำรงไว้ซึ่งชีวิตของการทำงานที่มีคุณภาพในระดับที่พึง

ปรารถนา

6. เพื่อช่วยธำรงนโยบายด้านระเบียบวินัยและจริยธรรมขององค์การ
7. เพื่อบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรกลุ่มบุคคล

องค์การสาธารณสุข

วิธีเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล

1. สร้างบรรยากาศในการทำงาน
2. การใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจหรือรวบรวมมากำหนดกิจกรรมที่สำคัญขององค์การ

หรือกระตุ้นให้มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น

- 2.1 การปรับปรุงการสื่อสาร
- 2.2 การกระตุ้นส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหารสำคัญ ๆ
- 2.3 กำหนดผลตอบแทนอย่างเป็นระบบ
- 2.4 การกำหนดโครงการการจ่ายค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่นได้

3. การกำหนดการประเมินและการให้ค่าตอบแทนของผู้บริหารสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน

4. กำจัดอุปสรรคใด ๆ ที่จะไปขัดขวางการบริหารงาน
5. ฝ่ายบริหารควรแจ้งให้ฝ่ายปฏิบัติทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลักการ นโยบาย

ทางด้านการบริหารงานบุคคลทันที

6. การวัดหรือการประเมินใด ๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์การจะต้องใช้มาตรฐานเดียวกัน
7. การวัดความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทางด้านบุคคลกับข้อมูลอื่นขององค์การที่เกี่ยวกับ

ประสิทธิภาพขององค์การ

ดังนั้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการปฏิบัติต่อทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในฐานะที่เป็นผู้มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร และการบริหารงานด้านนี้ต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ เป็นระบบ ชุ่มเท เอาจริงเอาจัง และมีการประเมินผลอย่างครบวงจร3) ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยภารกิจหลัก 4 ประการ คือ⁴¹

3.1 การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน จะต้องมีการพิจารณาหน้าที่ ภารกิจงานของบุคลากรตามขอบข่ายงานที่องค์กรมีภารกิจรับผิดชอบ โดยได้จัดทำทะเบียนข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนและภารกิจของบุคลากรทุกระดับ สามารถมอบหมายงานให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติงานตรงตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ความสนใจ ความถนัด โดยวิธีการประชุมหารือกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่าย ให้บุคลากรเลือกตามความถนัดและความสนใจ สามารถแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน มีการปฐมนิเทศบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่และมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาปรับปรุงการมอบหมายงานอย่างต่อเนื่อง

3.2 การพัฒนาและธำรงรักษามูลค่าบุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเจตคติในการทำงาน โดยจัดประชุมเพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นและต้องการของหน่วยงานและบุคลากร จัดกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะการปฏิบัติงาน โดยวิธีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานด้านการศึกษาจัดให้มีการสาธิต การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์ การใช้กระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาทีมงาน การพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพ สอดคล้องกับคุณสมบัติด้านต่าง ๆ ของบุคลากร ส่งเสริมให้มีคุณธรรมโดยจัดให้มีการร่วมประกอบพิธีกรรมทางศาสนาในวันสำคัญทางศาสนาเพื่อการลด ละ เลิกอบายมุขและสิ่งเสพติด มีการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด

3.3 การรักษาระเบียบวินัย โดยส่งเสริมให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย โดยให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการควบคุม

⁴¹คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงาน, การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง เล่มที่ 7, (กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2539), หน้า 10.

บุคลากร ตลอดจนหาแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหามูลค่าการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยขององค์กร

3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร โดยส่งเสริมให้มีการกำกับติดตาม นิเทศ และการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร โดยจัดให้มีปฏิทินปฏิบัติงานหรือกำหนดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จัดให้มีระบบกำกับดูแลการปฏิบัติงานบุคลากร เช่น มีข้อกำหนด วิธีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขมีเครื่องมือการประเมินที่สอดคล้องกับลักษณะงาน ให้บุคลากรได้มีส่วนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีระบบกำกับดูแลในลักษณะการกระจายอำนาจและมีคณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายต่างๆได้รับผิดชอบการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

สรุปการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรตั้งแต่การเลือกสรรหา และจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาและการบำรุงรักษาบุคลากร การรักษาระเบียบวินัยและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนการส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กร

4) แนวคิดการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบล และจะต้องอยู่ในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลข (ก.อบต. เลข) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลไว้ดังต่อไปนี้ (ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลข (ก.อบต. เลข) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลข”
เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 24 ตุลาคม 2545 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ภายใต้บทกำหนดในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดบรรดากฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนที่มีกำหนดไว้แล้วในประกาศนี้ หรือซึ่งขัดแย้งกันกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในประกาศนี้

“ก.อบต.” หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด.)” หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัด ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนบุคคล

“พนักงานส่วนตำบล” หมายความว่า พนักงานส่วนตำบล ซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามประกาศนี้ให้รับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีตำแหน่งและได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในองค์การบริหารส่วนตำบล

“พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น” หมายความว่า พนักงานเทศบาล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นโดยมีกฎหมายแต่งตั้งขึ้น ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือจากงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

“ข้าราชการประเภทอื่น” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และข้าราชการประเภทอื่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้นนอกจากพนักงานส่วนตำบลและพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น

ข้อ 5 ให้ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลข รักษาการตามระเบียบนี้ และให้ตีความหรือวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

ซึ่งประกาศคณะกรรมการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลข เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนี้ ได้กำหนดการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

หมวด 1 คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม

หมวด 2 การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง

หมวด 3 อัตราเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ส่วนที่ 1 อัตราเงินเดือนและวิธีจ่ายเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ประโยชน์ตอบแทนอื่น

หมวด 4 การคัดเลือก

ส่วนที่ 1 การสอบแข่งขัน

ส่วนที่ 2 การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ

ส่วนที่ 3 การสอบคัดเลือก

ส่วนที่ 4 การคัดเลือก

หมวด 5 การบรรจุแต่งตั้ง

หมวด 6 การย้าย

หมวด 7 การโอน

หมวด 8 การรับโอน

หมวด 9 การเลื่อนระดับ

หมวด 10 การเลื่อนขั้นเงินเดือน

หมวด 11 ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงาน

หมวด 12 การบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ 1 การสั่งพนักงานส่วนตำบลประจำองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ 2 การสั่งพนักงานส่วนตำบลไปช่วยราชการ

ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ส่วนที่ 4 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 การลา

ส่วนที่ 6 เบ็ดเตล็ด

หมวด 13 การบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง

ส่วนที่ 1 คุณสมบัติลูกจ้าง

ส่วนที่ 2 การกำหนดตำแหน่ง การจ้าง อัตราจ้าง และการแต่งตั้ง

ส่วนที่ 3 วินัยและการรักษาวินัย

ส่วนที่ 4 การออกจากราชการ

ส่วนที่ 5 การอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์

ส่วนที่ 6 การลา

ส่วนที่ 7 การจ่ายค่าจ้างและทะเบียนลูกจ้าง⁴²

5) การเตรียมความพร้อม ด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อรองรับการถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การเตรียมความพร้อมด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อรองรับการถ่ายโอนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน พ.ศ. 2545 – 2559 นั้น เพื่อให้ครอบคลุมถึงภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดนโยบายด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ด้วยกระบวนการวางแผนบุคคลเพื่อใช้ในการประสานข้อมูลและเป็นข้อมูลในการนำเสนอพิจารณาสรรหาบุคลากรพร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีสิทธิประโยชน์สวัสดิการ ค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสม โดยมีมาตรการสำคัญดังต่อไปนี้⁴³

- (1) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีบุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านการศึกษา
- (2) ให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคลากรทางการศึกษา ตามความต้องการและตามเกณฑ์ที่กำหนด
- (3) จัดสรรทรัพยากรในการส่งเสริม พัฒนาครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และหรือมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมงานริเริ่มสร้างสรรค์และหรือผลงานดีเด่นและเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติ
- (4) จัดทำเกณฑ์และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง
- (5) จัดตั้งชมรมหรือองค์กรวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ
- (6) ระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

⁴²วัฒนสิน บุสดี, “ความเข้มแข็งในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏเลย), 2543, หน้า 31 - 32.

⁴³สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, แผนนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะ 15 ปี (พ.ศ.2545-2559), อ้างแล้ว, หน้า 5 - 6.

จากแนวคิดการบริหารงานบุคคลนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดนี้มาเพื่ออธิบายให้เกิดความเข้าใจในรูปแบบ หลักการบริหารงานบุคคล ตามโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานและระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องตามหลักการบริหาร ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรบริหารส่วนตำบลจะต้องศึกษาและเรียนรู้หลักการบริหารงานบุคคล เพื่อจะนำหลักการดังกล่าวมาพัฒนาขีดความสามารถ ในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ

1) ความหมายของการบริหารงบประมาณ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงบประมาณการบัญชีหรือจำนวนเงินที่กำหนดไว้เป็นรายรับและรายจ่าย⁴⁴

สุเชษฐ์ มีไมตรีจิตต์ ได้ให้ความหมาย การบริหารงบประมาณว่าการจัดทำงบประมาณการเงิน การวางแผน หรือโครงการในการใช้เงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้เงิน หรือตรวจสอบบัญชีโดยรอบคอบและรัดกุม⁴⁵

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมาย การบริหารงบประมาณว่า หมายถึง การจัดปัจจัยพื้นฐาน อันได้แก่ การจัดสรรเงิน วัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรการบริหารเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาในการดำเนินการจัดการบริหารองค์กรหรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่⁴⁶

2) การบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นเจริญก้าวหน้า นั้น อาจกล่าวได้ว่า “เงินงบประมาณ” เป็นปัจจัยสำคัญ เพราะหากท้องถิ่นมีรายได้การพัฒนาน้อยย่อมไม่ก้าวหน้า ดังนั้นท้องถิ่นจะต้องพยายามพัฒนาการจัดหาและจัดเก็บรายได้ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่

⁴⁴ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับ พ.ศ. 2525, อ้างแล้ว, หน้า 205.

⁴⁵สุเชษฐ์ มีไมตรีจิตต์, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), 2540, หน้า 20.

⁴⁶สมพงษ์ เกษมสิน, หลักการบริหารงบประมาณ, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2514), หน้า 19.

มากมาย มิใช่จะขอการสนับสนุนเงินอุดหนุนจากรัฐบาลฝ่ายเดียวเนื่องจากสภาพปัจจุบันท้องถิ่นแต่ละแห่งมีงบประมาณของตัวเองแทบไม่พอรายจ่าย และ โดยเฉพาะมักเป็นการใช้จ่ายเกี่ยวกับรายจ่ายประจำ เช่น เงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าตอบแทน ค่าใช้สอยและวัสดุ ฯลฯ มากกว่ารายจ่ายเพื่อการลงทุนที่เป็นสิ่งก่อสร้างหรือที่ดิน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับคณะผู้บริหารและพนักงานเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นที่จะต้องทำความเข้าใจเพื่อการใช้จ่ายเงินงบประมาณอยู่ในขอบเขตของกฎหมายและอำนาจหน้าที่ ตลอดจนเป็นไปอย่างมีประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุดสมกับนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยที่จัดตั้งท้องถิ่นขึ้นมา เพราะหากการบริหารงบประมาณไม่เป็นไปตามระเบียบหรือมีการทุจริตเกิดขึ้นแล้ว ย่อมส่งผลเสียหายแก่ท้องถิ่นและประชาชนส่วนรวมและมีผลกระทบโดยตรงต่อผู้บริหารท้องถิ่นพนักงานเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นอีกด้วย ดังนั้นสำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่นจึงได้กำหนดหลักการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้⁴⁷

(1) ระบบงบประมาณ แต่เดิมระบบงบประมาณท้องถิ่นเป็นแบบแสดงรายการ โดยคุมงบประมาณที่หมวดรายจ่ายต่าง ๆ ซึ่งไม่สามารถวิเคราะห์การจ่ายเงินอย่างมีระบบได้จึงมีการเปลี่ยนแปลงโดยเน้นการควบคุมงบประมาณที่แผนงาน โครงการ ดังนั้นจึงได้มีการปรับระบบงบประมาณใหม่ทั้งระบบ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2528 ใช้กับเทศบาล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2529 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2531 ใช้กับสุขาภิบาล และเมืองพัทยา โดยกำหนดก่อนการใช้จ่ายให้ท้องถิ่นกำหนดโครงการแผนงานขึ้นในแผนพัฒนาท้องถิ่นเสียก่อนให้ชัดเจนแล้วตั้งงบประมาณรายจ่ายให้ เป็นไปตามแผนงาน โครงการนั้น ระบบนี้จะเน้นควบคุมงบประมาณที่แผนงานหรือ โครงการให้ สำเร็จมากกว่าจะควบคุมที่หมวดรายจ่ายอย่างที่เดิมาแล้ว เรียกระบบนี้ว่าระบบงบประมาณแบบแผนโครงการ

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบลยังคงใช้ระบบงบประมาณแบบแสดงรายการสำหรับเทศบาลได้ใช้งบประมาณแบบแสดงรายการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2529 และพัฒนาให้เป็นแผนเต็มรูปแบบในปีงบประมาณ พ.ศ. 2531 และใช้กับเมืองพัทยาคด้วยแม้ว่าระบบงบประมาณขององค์กรปกครองท้องถิ่นแต่ละรูปแบบจะมีระบบงบประมาณที่แตกต่างกัน ในปัจจุบันกระทรวงมหาดไทยตระหนักถึงภาระหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นที่ต้องปรับบทบาทของตนเองให้สอดคล้องตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่ง

⁴⁷ กรมการปกครอง, คู่มือการฝึกอบรมด้านการเงินการคลังท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสาสมัครวิทยาดินแดน, 2545), หน้า 142.

ราชอาณาจักรไทย จึงได้ออกระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบไม่ว่าจะเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยาถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน ซึ่งเดิมแต่ละองค์กรถือปฏิบัติตามระเบียบวิธีงบประมาณแยกกันองค์กรละฉบับ

เนื้อหาของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 ยึดหลักการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมีอิสระเป็นประการสำคัญ กล่าวคือ อำนาจอนุมัติตามระเบียบดังกล่าวเป็นของคณะผู้บริหารหรือสภาท้องถิ่นเท่านั้น อำนาจอนุมัติของภูมิภาคและส่วนกลางที่เคยมีมอบให้สภาท้องถิ่นเป็นผู้พิจารณาขออนุมัติการขอขออนุมัติตามระเบียบดังกล่าว ซึ่งเดิมเป็นของกระทรวงมหาดไทยปัจจุบันได้มอบให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้อนุมัติแทน ระเบียบดังกล่าวมีสาระสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

- 1) ปรับปรุงค่านิยามให้ท้องถิ่นทุกรูปแบบใช้ร่วมกันได้
- 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดอัตราส่วนระหว่างรายรับกับรายจ่ายได้เองตามความเหมาะสมของแต่ละแห่ง
- 3) เงินอุดหนุนเฉพาะกิจเงินกู้และเงินที่จ่ายขาดสะสมที่มีลักษณะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามที่ระบุไว้เป็นการเฉพาะให้ดำเนินการตามระบุไว้โดยไม่ต้องตราเป็นเงินงบประมาณรายจ่าย
- 4) การตั้งงบประมาณเงินสำรองจ่ายให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 5) ไม่กำหนดวงเงินท้องถิ่นอุดหนุนหน่วยงานอื่น
- 6) การถอน การแก้ไขเปลี่ยนแปลงค่าชี้แจงประกอบงบประมาณ อำนาจการพิจารณาอนุมัติเป็นของผู้บริหารท้องถิ่นเกือบทั้งหมดบางกรณีต้องขอความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น
- 7) การขยายเวลาเสนอร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปีเป็นอำนาจของสภาท้องถิ่นในการพิจารณาอนุมัติ
- 8) การขออนุมัติให้การดำเนินการในกิจการบเฉพาะการ เป็นอำนาจของสภาท้องถิ่น
- 9) การก่อกำหนดผู้กักเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณถัดไปมากกว่า หนึ่งปี เป็นอำนาจของสภาท้องถิ่นในการพิจารณาอนุมัติ

(2) ลักษณะงบประมาณ งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ กรมการปกครองกำหนดให้ใช้แบบเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่ออำนวยความสะดวก

จัดเก็บสถิติ และเป็นงบประมาณแบบแผนโครงการ (PPBS) เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนวางแผนการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีหลักการ

แผนงานตามงบประมาณจะต่างกับแผนปฏิบัติการ ได้แก่ แผนปฏิบัติการคือผลของการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องดำเนินการแก้ไขหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น นำมาจัดลำดับความสำคัญพิจารณาดำเนินการก่อน หลัง ส่วนแผนตามระบบงบประมาณเป็นผลมาจากการพิจารณาถึงหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วมากำหนดเป็นกลุ่มแผนงานและกลุ่มงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่นซึ่งกรมการปกครองได้กำหนดไว้ให้แล้ว

เงินรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้จัดทำเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี และให้มีประมาณการรายรับประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำ รายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจจำแนกเป็น งบประมาณรายจ่ายทั่วไป และงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดทำงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการได้โดยได้รับความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น งบประมาณรายจ่ายทั่วไป และงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ อาจตั้งจ่ายเงินช่วยเหลือระหว่างกัน ได้ รายจ่ายตามแผนงาน จำแนกเป็นสองลักษณะ คือ

1) รายจ่ายประจำประกอบด้วย

- (1) หมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- (2) หมวดค่าจ้างชั่วคราว
- (3) หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ
- (4) หมวดค่าสาธารณูปโภค
- (5) หมวดเงินอุดหนุน
- (6) หมวดรายจ่ายอื่น ๆ

2) รายจ่ายเพื่อการลงทุนประกอบด้วย หมวดค่าครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง รายละเอียดประเภทรายจ่ายงบกลาง หมวดรายจ่ายต่าง ๆ กำหนดไว้ตามบัญชีจำแนกประเภทรายรับรายจ่ายและเงินนอกงบประมาณให้เป็นไปตามที่กรมการปกครองกำหนด

(3) หลักเกณฑ์การตั้งงบประมาณ ดังที่กล่าวมาแล้วว่าระบบงบประมาณของท้องถิ่นมีองค์ประกอบเพียงประมาณการรายรับ และงบประมาณการรายจ่ายเท่านั้น ซึ่งไม่น่าจะยุ่งยาก แต่ปรากฏว่าเวลาปฏิบัติหน้าที่ที่จริงมีข้อผิดพลาดมาก เนื่องจากระบบงานมีรายละเอียดมากมาย และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานยังไม่มีหลักการดำเนินการเกี่ยวกับวิธีการงบประมาณของท้องถิ่นที่ชัดเจนนัก จึงสรุปหลักการตั้งงบประมาณ การตรวจงบประมาณ และการควบคุมงบประมาณไว้ดังนี้

1) งบประมาณรายจ่ายของทุกท้องถิ่นทุกประเภททุกรายการ จะต้องตราเป็นเทศบัญญัติ ข้อบัญญัติหรือข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรืองบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม เพราะถ้าไม่มีรายการในงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะก่อกั้นผูกพันหรือจ่ายเงินไม่ได้ และเป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ เว้นแต่จะมีระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง หรือหนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทย กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น เช่น การยืมเงินสะสม หรือเงินอุทิศให้เฉพาะเจาะจง เป็นต้น

2) การตั้งงบประมาณรายจ่ายทุกประเภททุกรายการ จะต้องเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่นที่ระเบียบ กฎหมาย กำหนดไว้ จะไปใช้จ่ายนอกเหนือขอบเขตอำนาจหน้าที่ไม่ได้

3) ตั้งงบประมาณตามรูปแบบที่กรมการปกครองกำหนดให้ท้องถิ่นทุกรูปแบบใช้เป็นแบบอย่างเดียวกันทั่วประเทศ

(4) ขั้นตอนการจัดทำงบประมาณ งบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม มีขั้นตอนการกระทำเหมือนกัน ดังนี้

1) หัวหน้าหน่วยงานต่างๆขององค์กรท้องถิ่นระดับ กอง หรือฝ่ายรวบรวมประมาณการรายรับ และประมาณการรายจ่ายของงานภายในกอง หรือฝ่ายรับผิดชอบเสนอต่อเจ้าหน้าที่งบประมาณ

2) หัวหน้าหน่วยงานคลัง รวบรวมรายงานการเงินและสถิติต่าง ๆ ของหน่วยงานเพื่อใช้ประกอบการคำนวณของตั้งงบประมาณเสนอต่อเจ้าหน้าที่งบประมาณ

3) เจ้าหน้าที่งบประมาณทำการพิจารณาตรวจสอบวิเคราะห์แก้ไขงบประมาณในขั้นตอน เพื่อให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ และเป็นไปตามแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วนำเสนอต่อคณะผู้บริหารเพื่อพิจารณาอนุมัติให้จัดตั้งยอดเงินงบประมาณ

4) เจ้าหน้าที่งบประมาณรวบรวมและจัดทำเป็นร่างเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายต่อคณะผู้บริหารอีกครั้งหนึ่ง เพื่อคณะผู้บริหารท้องถิ่นได้นำเสนอต่อสภาท้องถิ่น ภายในวันที่ 15 สิงหาคม

5) ขั้นตอนการพิจารณาของสภาท้องถิ่นในการให้ความเห็นชอบร่างงบประมาณรายจ่าย และการพิจารณาอนุมัติร่างงบประมาณรายจ่ายของผู้มีอำนาจให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ

(5) การบริหารงบประมาณ ปกติการใช้จ่ายเงินหรือการก่อกั้นผูกพันต้องมีรายการปรากฏในงบประมาณรายจ่าย หากการใช้จ่ายเงินแต่ละรายการไม่สามารถตอบสนองนโยบายของผู้บริหาร ได้ครบถ้วนทุกรายการ เนื่องจากบางรายการ เช่น

- 1) ตั้งจ่ายไว้ไม่เพียงพอ
- 2) ตั้งจ่ายไว้มากเกินไป
- 3) ไม่ได้ตั้งจ่ายไว้

ผู้บริหารจึงต้องมีการปรับแผนการจ่ายเงินงบประมาณทั้งในระยะสั้นและระยะยาวตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง ทั้งนี้จะเลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งให้คำนึงถึงสถานะทางการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

การบริหารงบประมาณตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 ได้แก่ การโอนเงินงบประมาณรายจ่ายให้เป็นไปตามอำนาจอนุมัติของคณะผู้บริหารท้องถิ่น การโอนเงินงบประมาณรายจ่ายในหมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้างที่ทำให้ลักษณะปริมาณคุณภาพเปลี่ยน หรือโอนไปตั้งจ่ายเป็นรายการใหม่ให้เป็นอำนาจอนุมัติของสภาท้องถิ่น การแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงงบประมาณการรายรับหรืองบประมาณการรายจ่ายให้เป็นอำนาจอนุมัติของคณะผู้บริหารท้องถิ่น การแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงงบประมาณรายจ่ายในหมวดค่าครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้างที่ทำให้ลักษณะปริมาณคุณภาพเปลี่ยน หรือเปลี่ยนแปลงสถานที่ก่อสร้างให้เป็นอำนาจอนุมัติของสภาท้องถิ่น

ในกรณีที่มีการเบิกตัดปีไว้ การโอน การแก้ไขเปลี่ยนแปลง คำชี้แจงงบประมาณรายการที่ได้เบิกตัดปี หรือขยายเวลาให้เบิกตัดปีไว้ จะกระทำได้อันเมื่อได้รับการอนุมัติจากผู้มีอำนาจให้เบิกตัดปีได้ หรือขยายเวลาเบิกตัดปี การใช้จ่ายเงินสำรองจ่ายตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 การตั้งงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม รูปแบบรายละเอียดการ โอนเงินงบประมาณและบัญชี ข้อแก้ไขเปลี่ยนแปลงประมาณการรายรับและงบประมาณการรายจ่ายเป็นไปตามที่กรมการปกครองกำหนด

การบริหารงบประมาณตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 การยืมเงินสะสมจ่าย กรณีไม่ตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้ การยืมเงินสะสมทดรองจ่าย กรณีได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้ การจ่ายขาดเงินสะสม

การควบคุมงบประมาณ การควบคุมงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้คณะผู้บริหารท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่งบประมาณรับผิดชอบร่วมกันในการควบคุมงบประมาณรายจ่าย และเงินนอกงบประมาณ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือหนังสือสั่งการกระทรวงมหาดไทย โดยมีหัวหน้าหน่วยงานคลังเป็นผู้ช่วยเหลือและให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ด้วย คือ

1) ควบคุมการรับ และการเบิกจ่ายเป็นระบบ

2) การควบคุมบัญชี รายงานและเอกสารอื่นเกี่ยวกับการรับจ่ายเงินและหนี้

3) ตรวจสอบเอกสารการรับจ่ายเงิน การขอเบิกเงิน และการก่องหนี้ผูกพัน ทั้งนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะจ่ายเงินหรือก่องหนี้ผูกพันได้ตามข้อกำหนดไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรืองบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ทั้งนี้ต้องมี กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือหนังสือสั่งการกระทรวงมหาดไทยอนุญาตให้จ่ายและมีเงินรายได้เพียงพอที่จะเบิกจ่ายได้

4) นโยบายด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีแนวนโยบายการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สินในประเทศจากรัฐ บุคคล องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศ มาใช้ในการจัดการศึกษา และจัดสรรงบประมาณให้กับการศึกษา ในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มีมาตรการสำคัญดังต่อไปนี้⁴⁸

(1) จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการเป็นพิเศษแต่ละกลุ่ม โดยคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาและความเป็นธรรม

(2) สนับสนุนงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการและลงทุนให้สถานศึกษาตามนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติและภารกิจของสถานศึกษา โดยให้มีอิสระในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้คำนึงถึงคุณภาพและความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา

(3) สนับสนุนอุดหนุนการศึกษาที่จัดโดยบุคคล ชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

(4) สนับสนุนเงินอุดหนุนทั่วไปเป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลที่เหมาะสมแก่ผู้เรียนการศึกษาภาคบังคับ และการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดโดยรัฐให้เท่าเทียมกัน

(5) จัดสรรทุนการศึกษาในรูปของกองทุนกู้ยืมให้แก่ผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

⁴⁸ สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะ 15 ปี (พ.ศ.2545-2559), อ้างแล้ว, หน้า 9 - 10.

(6) จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาการในท้องถิ่น

(7) จัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

(8) ให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการจ่ายเงินงบประมาณการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการศึกษา แนวทางการศึกษาและคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยหน่วยงานภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นที่มีหน้าที่ภายนอก

(9) ให้ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

(10) สนับสนุนบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้สถานศึกษาสามารถและมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น

(11) ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรต่าง ๆ โดยการสนับสนุนการอุดหนุน และการใช้มาตรการลดหย่อน หรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

จากแนวคิดการบริหารงบประมาณ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดนี้มาอธิบายเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงรูปแบบการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากการบริหารงบประมาณและการคลังถือเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เงินงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ หรือปฏิบัติการที่สำคัญให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นการดำเนินงานบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบ และปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม ซึ่งจะเป็นเครื่องชี้วัดถึงขีดความสามารถ และความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.4.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวัสดุอุปกรณ์

1) ความหมายของวัสดุอุปกรณ์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายว่า วัสดุอุปกรณ์ หมายถึง เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องช่วย เครื่องประกอบ⁴⁹

กระทรวงมหาดไทย ได้ให้ความหมาย วัสดุอุปกรณ์ หมายถึง วัสดุครุภัณฑ์ ที่คอนและสิ่งก่อสร้าง ที่กำหนดไว้ในหนังสือการจำแนกประเภทรายจ่ายตามงบประมาณ⁵⁰

สรุป วัสดุอุปกรณ์ หมายถึง วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง เทคโนโลยีทางการศึกษา ต่าง ๆ ข้อมูลสารสนเทศ แหล่งการเรียนรู้ชุมชน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยสำคัญเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ

2) ความสำคัญของวัสดุอุปกรณ์

การบริหารและการจัดการกิจกรรมใด ๆ ภายใต้การบริหารงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือองค์กรขนาดใหญ่ จะสามารถดำเนินงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพอเพียง ครบครันและคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ ตลอดจนการบริหารจัดการเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ที่สามารถใช้งานได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด จึงเป็นแนวทางอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าสามารถตอบสนองนโยบายของการพัฒนาองค์กรได้อย่างดีที่สุด⁵¹

โดยทั่วไปแล้วการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับวัสดุ/ครุภัณฑ์ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ กระทรวงมหาดไทย ได้จัดสรรงบประมาณประจำปีภายใต้งบประมาณของแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามขนาดและระดับชั้นขององค์กรตลอดจนอำนาจในการจัดซื้อจัดจ้าง วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ ตามความจำเป็นและความเหมาะสมที่ต้องการใช้งานในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น⁵²

3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์เพื่อรองรับการถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

⁴⁹ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับ พ.ศ. 2525, อ้างแล้ว, หน้า 931.

⁵⁰กรมการปกครอง, ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2539), หน้า 90.

⁵¹กรมการปกครอง, คู่มือการฝึกอบรมด้านการเงินการคลังท้องถิ่น, อ้างแล้ว, หน้า 58.

⁵²เรื่องเดียวกัน, หน้า 62.

เพื่อรองรับการถ่ายโอนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการกำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน เอกสารทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีทางการศึกษาอื่น ๆ โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและแรงจูงใจในการผลิต รวมถึงการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนการสื่อสารทุกรูปแบบ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น โดยมีมาตรการสำคัญดังต่อไปนี้⁵³

- (1) พัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
- (2) พัฒนาขีดความสามารถผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้ความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- (3) ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา การผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้
- (4) จัดให้มีคลื่นความถี่ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และสื่อสารในรูปแบบอื่น เพื่อประโยชน์สำหรับการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมตามความจำเป็น
- (5) จัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจากเงินอุดหนุนของรัฐค่าสัมปทานและผลกำไรที่ได้จากการดำเนินกิจการด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศและโทรคมนาคมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรประชาชน รวมทั้งให้มีการลดอัตราค่าบริการเป็นพิเศษในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าว เพื่อการพัฒนาคนและสังคม
- (6) จัดตั้งเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานดูแล ให้บริการทางเทคโนโลยี เสนอนโยบายแผนส่งเสริมและประสานการวิจัย การพัฒนาและการ

⁵³ สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะ 15 ปี (พ.ศ.2545-2559), อ้างแล้ว, หน้า 20 - 21.

ประยุกต์ใช้ รวมทั้งการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

(7) ดำเนินการจัดตั้ง ตลอดทั้งให้การสนับสนุนแหล่งการเรียนรู้ ตลอดชีวิต เช่น ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ สวนพฤกษศาสตร์ เป็นต้น

(8) จัดตั้งหรือส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมท้องถิ่น พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น เพื่อรวบรวมศิลปวัตถุ และแหล่งข้อมูล ภูมิปัญญาท้องถิ่น

(9) เผยแพร่และถ่ายทอดให้ให้เด็กและเยาวชน ประชาชนในท้องถิ่นมีความรัก และหวงแหนในศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากแนวคิดการบริหารวัสดุอุปกรณ์นี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดนี้มาเพื่ออธิบายให้เกิดความรู้และความเข้าใจในความสำคัญ และการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนนโยบายสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สื่อและสารสนเทศ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องศึกษาถึงรูปแบบ และกระบวนการจัดการดังกล่าวอย่างชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับการถ่ายโอนการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสนองความต้องการของชุมชน และสังคมให้มากที่สุด

2.4.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา

“การศึกษา” เป็นพื้นฐานสำคัญของบุคคลและสังคม โดยส่วนรวม จนกระทั่งเป็นที่ยอมรับกันว่า การศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นสิทธิมนุษยชนอันขาดเสียมิได้ ความสำคัญของการศึกษาดังปรากฏในมาตรา 49 วรรคแรก ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

ในแวดวงการศึกษาถือได้ว่า การศึกษา และการบริหารการศึกษา เป็นการศึกษาในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้การบริหารการศึกษา เป็นการนำเอาทฤษฎีการบริหารทั่วไปมาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักและวิธีการจัดการจัดการศึกษา แตกต่างจาการบริหารแขนงอื่น ๆ ตรงที่จุดมุ่งหมายของการบริหารแขนงอื่น ๆ มักจะมุ่งที่กำไรเป็นสำคัญ แต่การบริหารการศึกษามุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ซึ่ง ได้มีผู้ให้ความหมายของการศึกษาไว้มากมาย เช่น

เยวาลักษณ์ ศิริสุวรรณ ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ 2 นัย คือ หมายถึง การอำนวยการ การควบคุม และดำเนินกิจการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของ โรงเรียน ทั้งด้านธุรการด้วย หน้าที่ทั้งหลายของ โรงเรียนนั้น จะต้องคำนึงถึงขั้นปลายในการศึกษานั้นเป็นหลักในการพิจารณา หมายถึง การนำ การควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ของการบริหาร

โรงเรียนอันเกี่ยวพันถึงกรรมวิธีการสอน เช่น เกี่ยวกับเรื่องครู นักเรียน โครงการ การเรียนการสอน กิจกรรมต่าง ๆ หลักสูตร อุปกรณ์การสอน และการแนะแนว เป็นต้น⁵⁴

ภิญโญ สาธร ได้อธิบายความหมายของการบริหารการศึกษา ไว้ว่า คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งใน และนอกโรงเรียน⁵⁵

วิจิตร ศรีสะอ้าน ให้ความหมายว่า ระบบการบริหารการศึกษาแตกต่างจากระบบการบริหารอื่น ดังนี้⁵⁶

1. ความมุ่งหมาย (Purpose) ระบบการบริหารการศึกษาเป็นระบบไม่มุ่งหวังกำไรมาในรูปแบบวัตถุประสงค์ (Non-Profit Organization) แต่มุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ ที่เขาควร จะเจริญงอกงาม
2. บุคคล (People) ทั้งฝ่ายผู้ให้และฝ่ายผู้รับบริการแตกต่างจากระบบบริหารอื่น ผู้รับบริการส่วนมากเป็นผู้เยาว์ ที่ยังไม่มียศเป็นผู้ที่ยังมิได้ประกอบอาชีพเป็นหลักฐานส่วนคุณสมบัติของผู้บริหารก็มีคุณลักษณะนิสัย เจตคติแตกต่างจากอาชีพอื่น
3. กรรมวิธี (Process) เมื่อมีวัตถุประสงค์แตกต่างกัน บุคคลต่างกัน กรรมวิธีในการดำเนินงานก็ต้องการต่างกัน การถ่ายทอดความรู้ การจัด โรงเรียน ฯลฯ เป็นกรรมวิธีที่หน่วยงานอื่นเอาไปใช้ไม่ได้ผู้ที่ไม่ได้รับการศึกษาเฉพาะจึงไม่สามารถให้บริการได้เท่าที่ควร
4. ผลผลิต (Product) ผลผลิตของการศึกษา ไม่เหมือนผลผลิตในทางอุตสาหกรรม หรือหน่วยงานอื่นเพราะผลผลิตของสถานศึกษาคือคุณสมบัติของเด็กที่พัฒนาตนเองได้ดีขึ้น

ในการบริหารการศึกษาถือว่า 4 M's เป็นปัจจัยที่เป็นพื้นฐานเช่นเดียวกัน กล่าวคือ การบริหารการศึกษาจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและมีปริมาณ

⁵⁴เขาวลัทธิ ศิริสุวรรณ, “ศักยภาพของเทศบาลเมืองนครปฐมในการจัดการศึกษาระดับ อาชีวศึกษา”, ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์, 2538), หน้า 13.

⁵⁵ภิญโญ สาธร, หลักบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2516), หน้า 6.

⁵⁶วิจิตร ศรีสะอ้าน, พื้นฐานการศึกษาเอกสารการสอนชุดวิชาพื้นฐานการศึกษา, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช), 2523, หน้า 11.

เพียงพอต้องได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการเพียงพอ ต้องมีวัตถุประสงค์ของตามความต้องการของแผนงานและโครงการ และจะต้องมีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ

1) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา

ความหมายของการจัดการ (Management)

กรมวิชาการ ได้ให้ความหมาย การจัดการว่า การรวบรวมและผสมผสานทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์⁵⁷

สุชาติ ประชากุล กล่าวว่า การจัดการ (Management) หมายถึง กระบวนการของการวางแผนงาน การอำนวยการ และการควบคุม ซึ่งมีหน้าที่อยู่ 3 ประการด้วยกัน คือ⁵⁸

หน้าที่ประการแรกของการจัดการ คือ การวางแผนการจัดตั้งนโยบายของกลุ่ม วางวัตถุประสงค์ และโครงการสำหรับอนาคต

หน้าที่ประการที่สอง การจัดมอบหมายความรับผิดชอบเฉพาะอย่างให้กับแผนต่าง ๆ และระดับต่าง ๆ ทั้งทีมงาน การใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

หน้าที่ประการที่สาม คือ การควบคุม การนำทาง และเป็นผู้ชี้ทางให้เกิดความสะดวกในการตรวจสอบ การปฏิบัติงาน และโดยการควบคุมนี้ ผู้จัดการสามารถทราบได้ว่า ได้มีการกระทำอะไรบ้างเพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ และการมอบหมายงาน

สรุป การจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในด้านการวางแผน การจัดการองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุม โดยพิจารณาจากทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) กระบวนการบริหารการศึกษา

นิพนธ์ กินาวงศ์ ยังได้นำเสนอแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารในบทความ “Paper on the Sciences of Administration” กล่าวว่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนซึ่งเรียกย่อว่า POSDCORB ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนงานหรือโครงการไว้อย่างกว้าง ๆว่าจะปฏิบัติอย่างไรมีวิธีปฏิบัติและระบุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานก่อนลงมือปฏิบัติการ

⁵⁷วิชาการ กรม, การเขียนโครงการเพื่อการพัฒนาการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : กองทุนวิจัยการศึกษา, 2539), หน้า 17.

⁵⁸สุชาติ ประชากุล, หลักการบริหารแผนงานใหม่ (Principles of Management), (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พยุพงษ์, 2511), หน้า 27.

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดรูปโครงสร้าง หรือเค้าโครงของการบริหารโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือของตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน รวมถึงการกำหนดลักษณะการติดต่อประสานงานตามลำดับชั้นของหน้าที่สูงต่ำต่างกัน

3. การจัดบุคลากร (Staffing) หมายถึง การจัดคนเข้าทำงานเริ่มจากการสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การพัฒนา บำรุงขวัญ การเลื่อนขั้นตลอดจนการพิจารณาให้พ้นตำแหน่งงาน

4. การบังคับบัญชา (Directing) หมายถึง การสั่งงานหลังการพิจารณาโดยรอบคอบ แล้วรวมถึงการติดตามให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ

5. การประสานงาน (Co-ordination) หมายถึง การประสานงานภายในองค์กรให้เข้ากันได้เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดี ไม่มีการซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน แต่ให้ทุกฝ่ายประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การเสนอรายงานให้ผู้บริหารที่รับผิดชอบต่าง ๆ ทราบความเคลื่อนไหว ความเป็นไปเป็นระยะ ให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบความก้าวหน้าของงานในหน่วยงาน การรายงานต้องบันทึกให้เป็นหลักฐาน มีการวิจัยและประเมินผลพร้อมทั้งตรวจสอบเป็นระยะ

7. การจัดงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการเงินการวางแผนงาน หรือ โครงสร้างการใช้จ่ายเงิน การทำบัญชีและควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบครอบและรัดกุม⁵⁹

บุญช่วย ศิริเกษ กล่าวว่าการบริหาร คือการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการดำเนินการตามกระบวนการบริหารซึ่งผู้บริหารจะต้องอาศัยทั้งอำนาจหน้าที่ ภาวะผู้นำ ทักษะทางการบริหาร และความรู้ทางการบริหารด้วย⁶⁰

ประพันธ์ สุริหาร กล่าวว่า การบริหารหมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด

⁵⁹นิพนธ์ กินาวงศ์, หลักบริหารการศึกษา, (พิษณุโลก : โรงพิมพ์ตระกูลไทย, 2543), หน้า 40 - 42.

⁶⁰บุญช่วย ศิริเกษ, พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษาเลย, (เลย : สถาบันราชภัฏเลย, 2540), หน้า 3.

โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบระเบียบและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม หรือกล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือการทำงานให้สำเร็จ โดยอาศัยความพยายามหรือการกระทำของคนอื่น⁶¹

เสนาะ ดิยาวี กล่าวไว้ การบริหารคือ เป็นการทำงานร่วมกับคนและโดยอาศัยคนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา⁶²

ดังนั้นสรุปได้ว่า การบริหาร (Administration) หมายถึงการปกครอง (Government) การดูแลรักษาทรัพยากรบุคคลและองค์กรตลอดจนการดำเนินงานหรือจัดการ (Management) กิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน โดยผ่านกระบวนการปกครองบังคับบัญชา (Supervision and Control) การพิจารณาวินิจฉัย (Consideration) การตัดสินใจ (Decision) และการสั่งงาน (Command) โดยใช้งบประมาณและเวลาน้อยที่สุด ก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด

3) ขั้นตอนหรือกระบวนการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา

ประมวล เสนาฤทธิ์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้⁶³

(1) เตรียมการ เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของชุมชน และสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาและแผนการศึกษาของชาติในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้อง คือ บุคลากรทางการศึกษา เงิน วัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการเพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การจัดลำดับความสำคัญของแผนปฏิบัติการและโครงการต่าง ๆ ตลอดจนการจัดเตรียมระบบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาให้เพียงพอและเชื่อถือได้ เพื่อใช้ประกอบในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพร่วมกัน สามารถดำเนินการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

(2) ขั้นตอนการจัดทำแผน เป็นขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และกระบวนการบริหารจัดการ เป้าหมายที่คาดว่าจะได้รับ การกำหนดต่างดั่งผู้รับผิดชอบ ตลอดจนการมอบหมายภาระงานและแนวปฏิบัติอย่างชัดเจน ซึ่งการจัดทำแผนดังกล่าวจะต้องเกิดการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยถือว่าการจัดการศึกษาตามแนวทางปฏิบัติการศึกษาเป็นภาระหน้าที่สำหรับทุกคน โดยมีขั้นตอนกระบวนการวางแผนอันจะนำไปสู่แนวปฏิบัติดังนี้

⁶¹ประพันธ์ สุริหาร, หลักและระบบการบริหาร, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2542), หน้า 10.

⁶²เสนาะ ดิยาวี, หลักการบริหาร, อ่างแล้ว, 2546), หน้า 18.

⁶³ประมวล เสนาฤทธิ์, “การวางแผนการศึกษา” การวางแผนและการจัดการทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, 2538), หน้า 11 - 12.

- 2.1 การกำหนดรูปแบบโครงสร้างและจัดทำแผนปฏิบัติการ
- 2.2 การกำหนดนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษา
- 2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการศึกษา
- 2.4 การร่างและพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
- 2.5 การกำหนดมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา
- 2.6 การจัดระบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
- 2.7 การจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา
- 2.8 การตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษา
- 2.9 การรายงานผลการปฏิบัติการ เพื่อการวางแผนอย่างต่อเนื่อง

(3) ขั้นตอนการปฏิบัติตามแผน เป็นการจัดทำรายละเอียดและดำเนินการตามแผน โดยยึดหลักที่จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ดำเนินไปตามเป้าหมายและกระบวนการที่กำหนดไว้ โดยแบ่งงานที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมายของแผนนั้นออกเป็นหน่วยย่อย ๆ โดยการประสานงานตามแผนงาน โครงการอย่างสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย แล้วกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานแสดงขั้นตอนรายละเอียดในการปฏิบัติ แสดงแผนการกำหนดวิธีติดตามและควบคุมการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีประเมินผลทุกขั้นตอนอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

(4) ขั้นตอนการควบคุม ติดตาม และประเมินผล เป็นขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติตามแผน โดยปกติควรจัดให้มีแผนควบคุม (Control Plan) อาจจะเป็นแผนการตรวจสอบภายใน (Auditing) การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Inspection) การเบิก-จ่ายงบประมาณ การจัดระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนที่คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ได้ดำเนินงานตลอดจนการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและข้อเสนอแนะเพื่อปรับแผนหรือทำแผนงานใหม่ เพื่อให้การวางแผนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องมีการทบทวนแผนอยู่เสมอ จุดมุ่งหมายที่สำคัญที่สุดในการทบทวนแผนก็เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาดำเนิน ไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเด็กปฐมวัย

ในระยะหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ประเทศต่าง ๆ ได้หันมาเอาใจใส่ในการพัฒนาประเทศมากขึ้น โดยได้รับความช่วยเหลือทางเทคนิค และการเงินจากประเทศที่มั่งคั่ง ได้มีการระดมกำลังนักวิชาการสาขาต่าง ๆ มาช่วยเหลือในการวาง โครงการต่าง ๆ มากขึ้น ความจริงได้ปรากฏว่าในการพัฒนาประเทศต้องอาศัยการศึกษาเป็นพื้นฐาน นักวิชาการจึงยอมรับว่า การศึกษาเป็นโครงสร้างพื้นฐานของการพัฒนาประเทศ นักเศรษฐศาสตร์กล่าวว่า การศึกษาเป็นการลงทุนที่ค้ำอย่างหนึ่ง และมองว่าการศึกษาในระดับและสาขาต่าง ๆ ให้ผลตอบแทนสูงสุด ประเทศต่าง ๆ จะต้องลงทุนจัด

การศึกษาในระดับ และประเภทที่ผลตอบแทนมาก ๆ เป็นลำดับแรก ซึ่งต้องอาศัยการวางแผนพัฒนาการศึกษา⁶⁴

เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2542 คณะรัฐมนตรีมีมติให้ความเห็นชอบนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี พร้อมให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย (0-5 ปี) และกำหนดให้จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยด้วย สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติได้ดำเนินการจนเกิดความชัดเจนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และแผนพัฒนาเด็กปฐมวัย ดังนี้

(1) ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีสาระมุ่งเน้นการพัฒนาเด็กปฐมวัย มาตรา 13 1) กำหนดให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครองมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ คือ การสนับสนุนจากรัฐให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดู และการให้การศึกษาแก่บุตร หรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแล

(2) สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติได้พัฒนานโยบายการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยโดยเริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ในการจัดบริการสำหรับเด็กปฐมวัย 0-5 ปี รวมทั้งให้การศึกษาแก่พ่อแม่ ผู้ปกครอง วิเคราะห์ภารกิจของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการการศึกษาปฐมวัย เป้าหมายการดำเนินงาน รูปแบบการให้บริการ ความครอบคลุม และคุณภาพ ตลอดจนค่าใช้จ่ายเพื่อสรุปสภาพการดำเนินการจัดการศึกษาปฐมวัยของประเทศไทย และได้ศึกษาองค์ความรู้จากต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดเชิงนวัตกรรมในการพัฒนาในการพัฒนาที่มุ่งเน้นตัวเด็กเป็นสำคัญ

การเรียนรู้ในระดับปฐมวัย เป็นมิติหนึ่งของศาสตร์ทางการศึกษาที่พัฒนาจากทฤษฎี และแนวความคิดของผู้ที่ศึกษา และเข้าใจธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็กมานานนับศตวรรษ โดยอาศัยหลักเกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก และการเรียนรู้เป็นฐาน

การเรียนรู้ที่มีคุณค่าต่างจากการเรียนรู้เนื้อหาวิชาที่ครูสอน หรือถ่ายทอดให้เด็กโดยตรง เด็กที่ได้รับประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการจะสามารถคิดใช้ภาษาแสดงทางสร้างสรรค์ ปรับตัวได้ดี มีความเชื่อมั่น และความรู้สึกที่ดีต่อตัวเองสูง

การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยมีลักษณะเฉพาะตัว และจำเป็นต้องเรียนรู้ผ่านการเล่น และกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย การส่งเสริมศักยภาพของเด็ก โดยเน้นการสร้างองค์ความรู้ และการรับรู้ให้ผลต่างกัน การให้เด็กเรียนรู้ด้วยการสร้างองค์ความรู้เป็นการสร้างพลังการเรียนรู้ที่แท้จริงนำไปสู่การเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

⁶⁴ ก่อ สวัสดิพาณิชย์, มองการศึกษา : มองการศึกษาเส้นทางเท่าเทียมกันของคนไทย, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535), หน้า 162.

สิ่งที่ผู้สอนต้องเข้าใจชัดเจนในเรื่องการนำแนวทฤษฎี แนวคิด นวัตกรรมไปใช้ คือ องค์ประกอบที่สัมพันธ์เชื่อมโยง 3 ประการ คือ

(1) ความเชื่อมั่นในแนวคิดที่ผู้สอนสนใจศึกษาต้องการนำไปปฏิบัติ
 (2) ความเข้าใจความรู้ทฤษฎีเพื่ออธิบายเหตุผลในการปฏิบัติ และสนับสนุนความเชื่อมั่นของตน

(3) ความสามารถในการปรับการสอนของตนด้วยความเชื่อมั่น

นวัตกรรมการสอนไม่ใช่เทคนิคการเรียนการสอนที่ได้ โดยตรงจากการเลียนแบบ และไม่ใช้แผนการสอนสำเร็จรูปที่ให้ทุกคนนำไปใช้ได้เหมือนกัน แต่ละองค์ประกอบจะประสานสนับสนุนกันและเกิดขึ้นต่อเนื่องนำไปสู่การพัฒนาความคิด และการปฏิบัติที่มีคุณภาพมากขึ้น

สรุป จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้ระดับปฐมวัยมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้พื้นฐานที่ดีของเด็กย่อมส่งผลให้เด็กได้รับประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเปี่ยมกระบวนการจะสามารถคิดใช้ภาษาแสดงออกทางสร้างสรรค์ ปรับตัวได้ดี มีความเชื่อมั่น และมีความรู้สึที่ดีต่อตัวเองสูง ซึ่งจะส่งผลที่ดีต่อการศึกษาในระดับอื่น ๆ และจะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพต่อไป

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนตำบล

การจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการทำได้กรอบแห่งบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งรวมทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และพระราชบัญญัติเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท เพื่อให้ครอบคลุมภารกิจทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาภายใต้ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยจึงได้เสนอยุทธศาสตร์ที่นำไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้⁶⁵

(1) แนวทางในการดำเนินการจัดการศึกษา

เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความแตกต่างกันทั้งในด้าน ความพร้อม และศักยภาพ เมื่อพิจารณาแนวทางการดำเนินงานรับผิดชอบการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้ 2 แนวทางคือ

⁶⁵สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท ระยะเวลา 15 ปี(พ.ศ. 2545-2559), อ้างแล้ว, หน้า 26 - 29.

1.1 ดำเนินการจัดตั้งสถานศึกษาขึ้นเองภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2 ดำเนินการรับถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษาที่รัฐจะถ่ายโอนภารกิจ การจัดการศึกษาของรัฐให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการศึกษา

สำหรับการดำเนินงานทั้ง 2 กรณี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องผ่านการประเมินความพร้อมที่กระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมกำหนด และกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ดำเนินการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสามารถจัดการศึกษาได้มาตรฐานกำหนด

(2) การดำเนินการ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมเป็นการดำเนินงาน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของรัฐ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการ ส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์ทางการศึกษา ทรัพย์สิน อื่นๆ รวมทั้งการเสนอแนะ แนะนำ และร่วมพัฒนาการศึกษา

(3) การพิจารณาความพร้อมในการจัดการศึกษา พิจารณาจากลักษณะ และการแบ่งกลุ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

3.1 ลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาอยู่แล้ว ดำเนินการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนในความรับผิดชอบของท้องถิ่นอย่างทั่วถึง ตามความต้องการของประชาชน

2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่ได้จัดการศึกษา ดำเนินการจัดบริการทางการศึกษาแก่ประชาชนในความรับผิดชอบของท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามความพร้อม และความต้องการของท้องถิ่น

ทั้งนี้ ภายใต้การประเมินความพร้อมตามเกณฑ์ที่กระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมกำหนด

(4) การแบ่งกลุ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดกรอบภารกิจจัดการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

4.1 กลุ่มความพร้อมสูง ควรดำเนินการถึง

- 1) การศึกษาก่อนพื้นฐาน
- 2) การศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3) การส่งเสริมอาชีพ/การศึกษานอกระบบ

4) กิจกรรมเด็ก เยาวชน การกีฬา นันทนาการ

5) บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.2 กลุ่มความพร้อมปานกลาง ควรดำเนินการกิจ

1) การศึกษาก่อนพื้นฐาน (การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา)

2) การศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) การส่งเสริมอาชีพ/การศึกษานอกระบบ

4) กิจกรรมเด็ก เยาวชน การกีฬา นันทนาการ

5) บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

4.3 กลุ่มความพร้อมระดับต่ำ ควรดำเนินการกิจ

1) การส่งเสริมอาชีพ/การศึกษานอกระบบ

2) กิจกรรมเด็ก เยาวชน การกีฬา นันทนาการ

3) บำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

4) ร่วมในการจัดการศึกษาของรัฐ

(5) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะจัดการศึกษาพิจารณาจาก

5.1 ความต้องการ และข้อคิดเห็นของประชาชนในท้องถิ่น

5.2 ความคิดเห็นของสภาท้องถิ่น

5.3 ข้อมูล ข้อเท็จจริง (จำนวนโรงเรียน จำนวนเด็ก สภาพที่ตั้ง ฯลฯ)

5.4 ข้อคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่จะโอน

5.5 ศักยภาพของท้องถิ่น (คน เงิน วัสดุ การจัดการ)

คน ได้แก่ ศักยภาพในการบริหารการศึกษาของนักบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เงิน ได้แก่ รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้น จะเพิ่มขึ้น และได้รับอุดหนุนจากรัฐบาลเพิ่มขึ้น ตลอดจนได้รับสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ

วัสดุ ได้แก่ ความต้องการทางด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ ที่มี ที่จะรับโอน ที่ จะให้มี ให้เป็น ให้เกิด ที่จะขอสนับสนุน

สรุป การจัดการ ได้แก่ ศักยภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความรู้ ความเข้าใจ ความสนใจ ความสามารถ วิสัยทัศน์ ต่อการจัดการศึกษา และการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีดังต่อไปนี้

2.6.1 ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural Functional Theory)

ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural Functional Theory) ได้มองโครงสร้างสังคมที่หมายถึง สัมพันธภาพของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ปรากฏอยู่ในสังคมทุกสังคม อันได้แก่ กิจกรรมทางด้านครอบครัว ชาติพันธุ์ ด้านการศึกษา อนามัย เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ความเชื่อ ศาสนาและอื่น ๆ ซึ่งภายในสังคมนั้นมีการทำหน้าที่ (Function) ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ (System)

เพื่อความดำรงอยู่ของแต่ละสังคมในระบบย่อยต่าง ๆ ของแต่ละสังคมจะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องประสานสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งไปสู่ความมุ่งหมายสุดท้าย (Goal) คือความอยู่รอด ซึ่งหมายถึงความสามารถที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานะต่างๆภายในสังคมให้เหมาะสมกับกาลเวลาที่ผ่านไปด้วยจากฐานคิดดังกล่าว ถือว่าสังคมเป็นระบบกระทำกรชนิดหนึ่ง (An Operation System) ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ (Subsystem) ระบบย่อยเหล่านี้จะทำหน้าที่ในส่วนของตัวให้สอดคล้องกันไปกับหน้าที่ของระบบย่อยอื่น ๆ อันเป็นผลให้สังคมอยู่ได้ เปรียบเสมือนร่างกายของมนุษย์ที่ประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ อาทิเช่น หัวใจ หู ตา จมูก แขน ขา เป็นต้น

การประสานของระบบย่อยต่าง ๆ เหล่านี้ มีความจำเป็นเพื่อความอยู่รอดของร่างกายมนุษย์ เช่นเดียวกับสังคมที่ประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญอยู่ในทุกสังคมมนุษย์ พิจารณาตามลักษณะอันเป็นความถนัดเฉพาะ (Specialization) ของกิจกรรมแบ่งแยกออกเป็นระบบย่อยได้ดังนี้

- (1) ระบบย่อยที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางด้านครอบครัวและชาติพันธุ์ (Family and Kinship System)
- (2) ระบบย่อยที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางด้านการศึกษาอบรม (Education System)
- (3) ระบบย่อยที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางด้านการป้องกันรักษาและบำรุงสุขภาพสมาชิกของสังคม (Health System)

(4) ระบบย่อยที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางด้านความเชื่อและศาสนาที่มีอยู่ในแต่ละสังคม (Belief System) ซึ่งระบบต่าง ๆ ในสังคมมนุษย์ที่กล่าวมาแล้วนี้มีสัมพันธภาพพอสรุปได้ดังนี้

- 1) สัมพันธภาพระหว่างส่วนต่าง ๆ ซึ่งประกอบกันเป็นระบบ แต่ละระบบนั้นจะต้องมีลักษณะถาวรพอประมาณ อย่างน้อยจะต้องทำให้ระบบนั้น ๆ ทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างปกติ

2) ระบบแต่ละระบบมีความไว้มองที่จะป้องกันตนเองจากการแทรกแซงจากภายนอกหรือการทำลายจากระบบอื่น

3) ถ้าจะมีการเปลี่ยนแปลงบางประการที่เกิดขึ้นในส่วนต่าง ๆ ของระบบ การเปลี่ยนแปลงนั้นตามปกติแล้วเพื่อความอยู่รอด หรือเพื่อการทำหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมมากขึ้นกว่าเดิม

4) ระบบแต่ละระบบจะทำการรักษาคุณภาพระหว่างสัมพันธ์ภาพของส่วนต่าง ๆ ไว้เสมอ การเสียคุณภาพในการปฏิบัติของส่วนต่าง ๆ ในบางครั้งถือว่าเป็นเหตุการณ์ปกติอาจจะอยู่ในสภาวะการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ หรืออาจถูกแทรกแซงจากระบบอื่น

5) ระบบที่ไม่สามารถรักษาสมดุลไว้ได้ในที่สุดก็อาจสลายตัวกลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบอื่น หรือเปลี่ยนสภาพเป็นระบบใหม่ได้

ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ คือ สังคมทุกสังคมจะมีโครงสร้าง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ทางสังคม และทำหน้าที่ต่างประสานประโยชน์ซึ่งกันและกันเพื่อความอยู่รอดของสังคม และมีแนวโน้มในการรักษาสมดุลภาพของระบบสังคม โดยยึดถือค่านิยมเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

จากแนวคิดของทฤษฎี โครงสร้างหน้าที่ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ทุกสังคมจะมีโครงสร้างต่าง ๆ เป็นระบบ
2. ภายใต้อะบบใหญ่จะประกอบไปด้วยระบบย่อย ถ้าระบบใดไม่ทำหน้าที่ หรือทำหน้าที่เบี่ยงเบนก็ทำให้ระบบย่อยอื่นมีการปรับสมดุลเดิม โดยอาศัยปัจจัยภายนอกในการปรับเปลี่ยน⁶⁶

⁶⁶ สัจญา สัจญาวิวัฒน์, การพัฒนาชุมชนแบบการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : หจก.เอมีเทรค ดิ่ง, 2536), หน้า 25 - 26.

2.6.2 ทฤษฎีทางจิตวิทยา

ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์

พฤติกรรมของมนุษย์จำนวนมากสามารถอธิบาย โดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่ทำให้ชีวิตของเขาได้รับความสมปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตน และความปรารถนาของมนุษย์นั้นคิดตัวมาแต่กำเนิด โดยเริ่มจากความต้องการขั้นมูลฐานที่สุดเรียงไปจนถึงความต้องการขั้นสูงสุด รวม 5 ขั้น⁶⁷

1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานหรือสิ่งจำเป็นต่อการอยู่รอดของมนุษย์ เช่น ความต้องการด้านอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการให้ตนเองมีความปลอดภัยในชีวิต

3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belonging and love Needs) เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นรัก ต้องการความอบอุ่น มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ ร่วมเป็นเจ้าของกิจการต่าง ๆ เข้าร่วมเป็นสมาชิกในหมู่คณะ เป็นต้น

4) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteems Needs) เป็นความต้องการด้านชื่อเสียง ความร่ำรวย ฐานะทางสังคม การยอมรับนับถือ การยอมรับจากสังคม เป็นต้น

5) ความต้องการสัจจะแห่งตน (Needs for Self Actualization) เป็นความต้องการเข้าใจสังคม ได้แก่ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ เข้าใจความเป็นจริงแห่งชีวิต เป็นต้น

ความต้องการได้รับการนับถือยกย่อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) ความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความเข้มแข็ง มีความสามารถในตัวเอง มีผลสัมฤทธิ์ ไม่พึ่งพาอาศัยผู้อื่น ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบผลสำเร็จในงานภารกิจต่าง ๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

2) ความต้องการได้รับการนับถือจากผู้อื่น (Esteem from other) เป็นความต้องการได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับการสนใจ มีสถานภาพ ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้อื่น

จากแนวคิดของมาสโลว์ดังกล่าวข้างต้น เป็นแนวคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาโดยบุคคลเมื่อได้ความต้องการต่าง ๆ อย่างครบถ้วน พอเพียง และความ

⁶⁷Masslow, Masslow's Hierarchical Theory of Motivation, อ้างใน มณฑล แสน โกศิก, “ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจป้องกันและปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2536, หน้า 14.

เหมาะสมย่อมมีศักยภาพการจัดการศึกษาที่ดีกว่าบุคคลที่ไม่ได้รับ โดยที่มนุษย์จะพยายามทุกวิถีทางที่จะได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าว เมื่อความต้องการขั้นที่ 1- 4 ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะแสวงหาความต้องการในระดับสูงต่อไป คือขั้นที่ 5 เป็นขั้นการพัฒนาตนเองให้มีความงอกงาม ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่มนุษย์ใฝ่หา

2.6.3 ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory)

การเรียนรู้เป็นกระบวนการของการได้รับความรู้ ความเข้าใจหรือทักษะ โดยผ่านการมีประสบการณ์ หรือจากการได้ศึกษาในสิ่งนั้น ๆ การเรียนรู้จะเกิดจากการมีสิ่งเร้าและการตอบสนอง อาจเกิดกระบวนการที่ซับซ้อน ซึ่งจะรวมถึงการให้เหตุผล การสร้างจินตนาการ การเกิดแนวคิดแบบนามธรรมและการแก้ปัญหา ซึ่งการเรียนรู้จะเกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบคือ ผู้เรียน สิ่งที่จะเรียน กระบวนการและสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้⁶⁸

ความต้องการที่จะเรียนรู้ ประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้และผลของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น จะเป็นผลหรือมีอิทธิพลมาจากสิ่งที่มีผู้เร้าที่ผู้เรียนนำติดตัวมาสู่สิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้นั้น ๆ เพราะว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้⁶⁹

(1) วุฒิภาวะและความพร้อม วุฒิภาวะ หมายถึง ความเจริญเติบโตของเด็ก โดยธรรมชาติทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา วุฒิภาวะและความพร้อมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด ความพร้อม หมายถึง ระดับวุฒิภาวะและความสามารถที่จำเป็นในการเรียนรู้หรือการฝึกฝนกิจกรรมนั้น ๆ เช่น เด็กที่มีความพร้อมในการเรียนอ่าน ย่อมหมายถึงระดับวุฒิภาวะของเขที่สามารถแยกความแตกต่างและความคล้ายคลึงของตัวอักษร

(2) ความสามารถ หมายถึง เขาว่าปัญญา คนที่มีเขาว่าปัญญาต่ำย่อมเรียนในเรื่องที่ง่ายและไม่สลับซับซ้อนได้ ส่วนคนที่มีเขาว่าปัญญาสูงย่อมจะเรียนในเรื่องที่ยากได้ ความสามารถนี้จะวัดได้จากแบบทดสอบเขาว่าปัญญา ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้และนำมาพิจารณาร่วมกับวิธีการอื่น เพื่อให้ได้ใกล้เคียงกับความสามารถของผู้เรียน และใช้ทำนายความสำเร็จในอนาคต

(3) การจงใจเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดหมายแน่นอน การจงใจเกิดจากเครื่องล่อใจต่าง ๆ ที่จะช่วยให้เกิดความปรารถนาที่จะเรียน การมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งที่จะเรียนรู้อย่อมก่อให้เกิดความสนใจอยากเรียน ความต้องการ ความสนใจ การใฝ่เรียน ล้วนเป็นแรงจูงใจทั้งสิ้น

⁶⁸ประภาเพ็ญ สุวรรณและสวิง สุวรรณ, พฤติกรรมศาสตร์พฤติกรรมสุขภาพและสุขภาพศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจ้าพระยาการพิมพ์, 2534), หน้า 49.

⁶⁹สุชาติพิศ สกุลชัยพัฒนา, จิตวิทยาทั่วไป, (บุรีรัมย์ : สหวิทยาลัยอีสานใต้, 2536), หน้า 166 - 167.

(4) อายุ บุคคลที่พ้นวัยผู้ใหญ่ไปแล้ว ยิ่งอายุมากขึ้น ความสามารถในการเรียนจะยิ่งลดลง ความจำไม่ดีเท่าวัยรุ่น แต่ก็มีสิ่งชดเชย เช่น ประสบการณ์ การใช้เหตุผลดีขึ้น การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น โดยทั่วไปความสามารถในการเรียนรู้ตั้งแต่ยังเป็นเด็กจนถึงวัยรุ่นจะเพิ่มขึ้นจนถึงวัยผู้ใหญ่จะคงที่ และจากวัยผู้ใหญ่ถึงวัยชราจะลดลง⁷⁰

(5) ประสบการณ์เดิม ผู้เรียนมีความรู้ในเรื่องที่เรียนมาก่อนเพียงใด ถ้าเคยรู้มาบ้าง หรือเคยมีประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่อาจมีผลต่อการเรียนรู้ในเรื่องนั้น ซึ่งก็คือความรู้ หรือประสบการณ์เดิมที่มีอยู่จะช่วยให้เรียนเรื่องใหม่ได้สะดวกและเร็วขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่า ผลของการเรียนรู้จากบทเรียนไปแล้ว มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ บทเรียนใหม่นั้นเอง

(6) ความบกพร่องทางร่างกาย ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนรู้ อวัยวะที่ช่วยในการแสดงพฤติกรรมของคนเรา ก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เช่นกัน หากอวัยวะเหล่านั้นบกพร่องก็ย่อมจะมีผลต่อการเรียนรู้ด้วย ความบกพร่องทางร่างกายที่สำคัญ ๆ เช่น สายตาสั้น สายตาเอียง สายตาวาย หูตึง หูหนวก ฯลฯ

(7) อารมณ์ ถ้าปราศจากความวิตกกังวล ก็จะเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ที่ดี

กระบวนการเกิดการเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นจากกระบวนการต่าง ๆ ดังนี้

1. การเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่บุคคลเรียนรู้โดยได้ร่วมกระทำวิธีใดวิธีหนึ่งหรือได้ลงมือกระทำในสิ่งที่จะเรียนรู้จริงๆ
2. การเรียนรู้ที่แท้จริงจะมีได้เมื่อผู้เรียนรู้ได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือได้รับสิ่งที่ตนต้องการ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การเรียนรู้จะเริ่มเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมีความสนใจ หรือมีความต้องการในบางสิ่งบางอย่าง ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมโดยตั้งใจ เพราะมีความสนใจในสิ่งนั้น หรือได้รับสิ่งที่ตนต้องการ
3. การเรียนรู้เก่าหรือประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วจะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ขึ้น โดยเฉพาะกับประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วนั้น เป็นสิ่งที่สมปรารถนาและนำตื่นตื่น การเรียนรู้ใหม่ๆ ที่สะสมขึ้นเนื่องจากประสบการณ์ก่อน ๆ หรือที่สัมพันธ์กับประสบการณ์ ก่อน ๆ นี้เป็นหลักสำคัญของการเรียนรู้ทุกชนิด

⁷⁰ กัญญา สุวรรณแสง, จิตวิทยาทั่วไป, (กรุงเทพมหานคร : บำรุงสาส์น, 2532), หน้า 160.

4. การเรียนรู้ทักษะและทัศนคติใหม่ ๆ เป็นเรื่องของบุคคลแต่ละคนจะต้องเรียนรู้เอง คนเราอาจเรียนรู้เป็นหมู่เป็นกลุ่มได้ แต่การเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล

5. การสอนเป็นการแนะแนวที่จะช่วยให้ผู้เรียนรู้จักช่วยตนเอง เป็นการแนะแนวทางให้การเรียนดำเนินไปด้วยดี⁷¹

สรุป การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง สถานการณ์การเรียนรู้จะขึ้นอยู่กับรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล และสิ่งแวดล้อมจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ดังนั้น การเรียนรู้โดยอาศัยการต่อเนื่องจึงเป็นการเรียนรู้เมื่อมีเหตุการณ์หรือปัญหาขึ้นมาและสิ่งมีชีวิตพยายามแก้ไขปัญหานั้น โดยการแสดงปฏิกิริยาตอบสนองออกมาในหลายรูปแบบด้วยกัน

2.7 สภาพทั่วไปอำเภอท่าลี่

ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอท่าลี่ตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงของจังหวัดเลย มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอข้างเคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับแขวงไซยะบูลี (ประเทศลาว)

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอเชียงคานและอำเภอเมืองเลย

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอภูเรือ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับแขวงไซยะบูลี (ประเทศลาว)

การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอท่าลี่แบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 6 ตำบล 41 หมู่บ้าน ได้แก่ (1) ตำบลท่าลี่ ประกอบด้วย 9 หมู่บ้าน (2) ตำบลหนองผือ ประกอบด้วย 10 หมู่บ้าน (3) ตำบลอาฮี ประกอบด้วย 6 หมู่บ้าน (4) ตำบลน้ำแคม ประกอบด้วย 6 หมู่บ้าน (5) ตำบลโคกใหญ่ ประกอบด้วย 5 หมู่บ้าน (6) ตำบลน้ำพูน ประกอบด้วย 5 หมู่บ้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอท่าลี่ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลตำบลท่าลี่ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลท่าลี่

⁷¹โสภา ชูพิชัยกุล, ปัญหาสังคม, พิมพ์ครั้งที่ 9, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ คส., 2534), หน้า 110.

2. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลี่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าลี่ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลท่าลี่)

3. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองผือทั้งตำบล

4. องค์การบริหารส่วนตำบลอาฮี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลอาฮีทั้งตำบล และตำบลน้ำพูน

5. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำแคม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลน้ำแคมทั้งตำบล

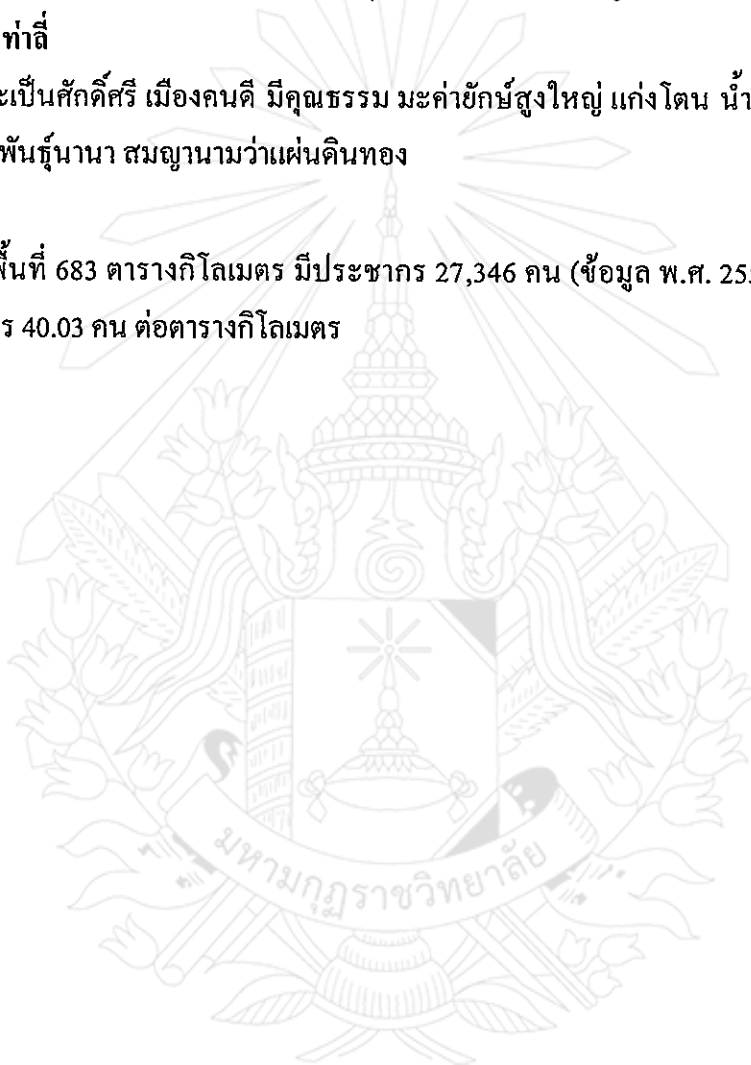
6. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกใหญ่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกใหญ่ทั้งตำบล

คำขวัญอำเภอท่าลี่

พระธาตุสัจจะ เป็นศักดิ์ศรี เมืองคนดี มีคุณธรรม มะค่ายักษ์สูงใหญ่ แก่งโตน น้ำใส น้ำตก ห้วยไค้สูงชัน อุคมพืชพันธุ์นานา สมญานามว่าแผ่นดินทอง

ข้อมูลสถิติ

อำเภอท่าลี่มีพื้นที่ 683 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 27,346 คน (ข้อมูล พ.ศ. 2551) ความหนาแน่นของประชากร 40.03 คน ต่อตารางกิโลเมตร



2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เวฬุวรรณ สมทรัพย์ ได้ศึกษาศักยภาพ และความเป็นไปได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษาของอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ในด้าน โครงสร้างอำนาจหน้าที่ แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์การบริหาร ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจในภาระงาน และบุคลากรยังมีกระตือรือร้นในการแสดงบทบาทด้านการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา⁷²

ไทรรัตน์ โคนะสุ ได้ศึกษาความพร้อมของชุมชนเกี่ยวกับการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดงานประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ชุมชนส่วนใหญ่ มีความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ด้านการวางแผน ด้านการตัดสินใจ ด้านการสนับสนุน ทรัพยากร ด้านการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ด้านการใช้จ่าย งบประมาณ ด้านการดูแลมาตรฐาน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล แต่ยังมีปัญหาอุปสรรคที่สำคัญคือ ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษา ขาดงบประมาณสนับสนุน ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ระเบียบทางราชการ ไม่เอื้ออำนวย และนโยบายของหน่วยงานไม่สอดคล้องกัน⁷³

ประยูร ศรีประสาธน์ และคณะ ได้ศึกษาความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งในภาพรวม และแต่ละระดับชั้นมีความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการบริหารศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความพร้อมด้านแรงจูงใจอันแสดงให้เห็นถึงความต้องการ และความสนใจของผู้บริหารส่วนตำบล และผู้ที่เกี่ยวข้องนั้น มีความสนใจที่จะจัดการศึกษาเองอยู่ในระดับต่ำกว่าความพร้อมด้านอื่น หากองค์การบริหารส่วนตำบลต้องการศึกษาเองและมีความเป็นไปได้ คือ ความพร้อมในระดับอนุบาลเด็กเล็กส่วนระดับการศึกษาอื่น ๆ องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมจัดได้ทุกระดับในลักษณะการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนมากที่สุด ปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญในด้านความพร้อมของการมีส่วนร่วม

⁷²เวฬุวรรณ สมทรัพย์, “ศักยภาพและความเป็นไปได้ในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ”, ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชศรีสะเกษ), 2543, 166 หน้า.

⁷³ไทรรัตน์ โคนะสุ, “การศึกษาความพร้อมของชุมชนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี), 2543, หน้า 103.

จัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ด้านการจัดการศึกษาและองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีรายได้⁷⁴

ยุทธการ ศิริเวชมงคล ได้ศึกษาความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี แยกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง พบว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกกลุ่ม มีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี ที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจากค่าเฉลี่ยทั้ง 4 ด้านคือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหาร โดยทั่วไปโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน⁷⁵

มณฑิรา ยืนนาน ศึกษาถึงศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนในการส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรม : กรณีศึกษาตำบลบางตาเถร อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนมีมุมมองต่อศักยภาพในการส่งเสริมและพัฒนาโบราณสถานสำคัญทางประวัติศาสตร์ ศิลปะการแสดงท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นและภาษาถิ่นแตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ กล่าวคือ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ฟื้นฟู และพัฒนาโบราณสถานสำคัญทางประวัติศาสตร์ ศิลปะการแสดงท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นและภาษาถิ่นของตน โดยเฉพาะภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการแพทย์แผนโบราณ ที่ประชาชนต้องการการส่งเสริมฟื้นฟูไม่ให้เกิดสูญหาย เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้

⁷⁴ประยูร ศรีประสาธน์ และคณะ, “ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษา”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช), 2543, 167 หน้า.

⁷⁵ยุทธการ ศิริเวชมงคล, “ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาคตามความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี), 2543, 97 หน้า.

ให้กับท้องถิ่น และควรเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการ ส่งเสริม และพัฒนาภูมิปัญญาให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่⁷⁶

เอกรัตน์ นุญน้อย ศึกษาถึงภาวะความพร้อมในการรับถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น : ศึกษาจากความคิดเห็นของคณะกรรมการในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยศึกษา 2 ด้าน คือ ความพร้อมในกระบวนการบริหารการจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การประสานงาน การประเมินผล และความพร้อมด้านจัดการปัจจัยที่ใช้ในการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร การเงิน สำนักงาน อาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ ผลการศึกษาพบว่า มีความพร้อมในระดับกลางทั้งสองด้าน เนื่องจากมีการอบรมสัมมนาบ่อย ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจ โดยเฉพาะในด้านการบริหารการจัดการที่จะต้องดำเนินการ โดยผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจจึงจะสามารถเตรียมการได้พร้อม จึงมีข้อเสนอแนะให้รัฐบาลและสถาบันทางการศึกษา ควรส่งเสริมและจัดหลักสูตรการศึกษา อบรมสัมมนา สำหรับคณะกรรมการในฐานะเป็นผู้บริหารท้องถิ่น เป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ นอกจากนี้เทศบาลควรมีการวางแผนเพื่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นในการเตรียมรองรับการถ่ายโอนอำนาจ เช่น การถ่ายโอนอำนาจการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน ควรมีการประสานงานกับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ฝ่ายปกครองจังหวัด และโรงเรียนในสังกัดประถมศึกษาแห่งชาติในพื้นที่ เพื่อจัดแผนในการประสานงานให้ชัดเจนเพื่อให้การถ่ายโอนอำนาจเป็นได้ด้วยความเรียบร้อย⁷⁷

กฤษณา หุ่มชื่นดี ศึกษาถึงความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรของมนุษย์ ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ คือในระดับประถมศึกษาเท่านั้น ถือว่าเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต รัฐจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนในการขยายโอกาสทางการศึกษาไปยังชุมชน ชนบทที่อยู่ห่างไกล และส่งเสริมการเรียนรู้ภายในชุมชนให้มากที่สุด ส่วนระดับความรู้

⁷⁶มณฑิรา ยีนาน, “ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนในการส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรม : กรณีศึกษาตำบลบางตาเถร อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี”, ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2544, 117 หน้า.

⁷⁷เอกรัตน์ นุญน้อย, “ภาวะความพร้อมในการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น : ศึกษาจากความคิดเห็นของคณะกรรมการในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2544, 137 หน้า.

ในโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับไม่พร้อม ไม่ชัดเจน ไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่ และทำให้ประชาชนในท้องถิ่นไม่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ควร⁷⁸

ชูชัย สุภวงค์ และยวดี คาดการณ์ไกล กล่าวถึงปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้⁷⁹

1. เงื่อนไขในการจัดตั้ง กรมการปกครองขึ้นประเด็นปัญหาการประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลโดยอาศัยเงื่อนไขรายได้เพียงอย่างเดียว ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น พื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากไม่มีสภาพเป็นชุมชน ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจ มาสามารถจัดโครงการการทำงานได้ในกรณีที่มีหมู่บ้านน้อยเกินไป และรายได้ที่กำหนดไว้เฉลี่ย 3 ปี ไม่น้อยกว่า 150,000 บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายประจำที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้างพนักงาน ลูกจ้าง และค่าตอบแทนสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล

2. ปัญหาอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดไว้กว้างขวางไม่ชัดเจน โดยไม่คำนึงถึงการคลังและขีดความสามารถทางการบริหาร ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและศรัทธาของประชาชนต่อ องค์การบริหารส่วนตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบลมุ่งเน้นดำเนินกิจกรรมสาธารณะด้านกายภาพและโครงสร้างพื้นฐาน โดยมุ่งจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อ จัดสร้างเป็นหลัก โดยส่วนใหญ่ยังไม่สนใจ หรือไม่เข้าใจในการประสานการดำเนินกิจการร่วมกับหน่วยงานของรัฐตามหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล หรือยังไม่มีการทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เช่น เทศบาล อบจ. อันเป็นเหตุหนึ่งทำให้ “สหการ” ยังไม่เกิด

3. ปัญหาการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่พึ่งพาเงินอุดหนุน ทำให้ขาดอิสระในการบริหารงานเพราะขีดความสามารถในการจัดเก็บรายได้

4. ปัญหาอำนาจอิทธิพลของคณะกรรมการการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยตำแหน่งอยู่เหนือการใช้ดุลพินิจโดยอิสระของสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบลและ

⁷⁸ กฤษฎา ชุ่มชื่นดี, “การหาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรของมนุษย์ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์, 2542), 155 หน้า.

⁷⁹ ชูชัย สุภวงค์ และยวดี คาดการณ์ไกล, “องค์การบริหารส่วนตำบลในแนวทางประชาคม”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2542), 98 หน้า.

กรรมการบริหารที่มาจาก การเลือกตั้งส่งผลให้ องค์การบริหารส่วนตำบลประสบปัญหาความขัดแย้ง

5. ปัญหาการขาดทักษะในการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เกิดปัญหาการแยกบทบาทและภารกิจ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับระหว่างสภา องค์การบริหารส่วนตำบล และ คณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลทำให้แต่ละฝ่ายไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นเหตุทำให้เกิดความขัดแย้ง นอกจากนี้คณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดทักษะในการบริหาร บางแห่งคณะกรรมการบริหารบริหารงานแบบอำนาจนิยมตามใจตนเองและพวกพ้อง ไม่ยึดกฎระเบียบและข้อบังคับในการบริหารหรือไม่ก็มีความขัดแย้งกันอย่างรุนแรง

6. ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจ โครงสร้างอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเคยชินกับบทบาทการทำงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน จึงขาดการมีส่วนร่วมในการควบคุม ตรวจสอบ ติดตามการทำงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเหตุให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรของรัฐที่มีอิทธิพลเหนือวิถีชีวิตประชาชน

วีรยา เอี่ยมวิบูลย์ ศึกษาถึง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า คณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติงานพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) มีความเห็นว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูงและมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในมิติย่อยต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณอยู่ในเกณฑ์สูง ด้านการวางแผน การประเมินผล การตัดสินใจในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และด้านการเป็นผู้นำอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง⁸⁰

จำเอกยุติธรรม ชิงค์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลกุดชมพู่ อำเภอพิบูลย์มังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี จากผลการศึกษาปรากฏว่า

1. การบริหารงานขององค์การบริหารกุดชมพู่ ด้านการบริหารงานคลังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนการการบริหารองค์กร ด้านการบริหารบุคลากรและด้านการตรวจสอบการดำเนินงานกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง องค์การบริหารส่วนตำบล

⁸⁰วีรยา เอี่ยมวิบูลย์, “ศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล”, ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2540, 157 หน้า.

กุดชุมพู่ มีประสิทธิภาพการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีประสิทธิภาพการบริหารงานด้านบริหารงานคลังอยู่ในระดับสูง ส่วนประสิทธิภาพด้านการบริหารองค์กร ด้านการบริหารด้านบุคลากร และด้านการตรวจสอบการดำเนินงานกิจกรรมขององค์กรบริหาร ส่วนต่ำลงอยู่ในระดับปานกลาง

2. ประชากรเพศชายในพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลกุดชุมพู่ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลกุดชุมพู่ คือด้านการบริหารบุคลากรและด้านการตรวจสอบการดำเนินการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ประชาชนที่มีอายุ 15 - 40 ปี และ 60 ปีขึ้นไป เห็นว่าการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพการบริหารงานด้าน การบริหารการคลังมากกว่าประชาชนที่มีอายุ 41 - 60 ปี และประชาชนที่มีอายุ 41 - 60 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลมากกว่าประชาชนที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไปและ 15 - 40 ปีและประชาชนที่มีอายุ 41 - 60 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลมากกว่าประชาชนที่มีอายุ 15 - 40 ปี จากการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล⁸¹

อารยา เดชภิมล ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปาง จังหวัดอุบลราชธานี จากการศึกษาพบว่า

1. คณะกรรมการบริหาร สมาชิกสภา และพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. คณะกรรมการบริหาร สมาชิกสภา และพนักงานส่วนตำบล เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านงบประมาณไม่แตกต่าง แต่คณะกรรมการบริหาร สมาชิกสภา และพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

⁸¹จำเริญคุณิทธิธรรม ชิงค์, “การประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรบริหารกุดชุมพู่ อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2546, 123 หน้า.

โดยสรุป ปัญหาสถานการณ์บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง แต่ในด้านการบริหารงานบุคคลและด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก จึงควรหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น⁸²

พระมหาจันเต็ม มะเตือ ได้ศึกษา ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะอำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร พบว่า “สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นจากมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายองค์กร ด้านการจัดทำข้อมูล ตกลงเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายด้านการกำหนดตัวชี้วัดการบรรลุเป้าหมายและผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดวางกลไกการตรวจสอบ ด้านการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวัดและประเมินผลงาน และด้านการให้รางวัลและการยกย่อง ตามลำดับ

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอายุ 26 - 45 ปี และอายุ 46 - 55 ปี เห็นว่าสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับในการบริหารงาน ด้านการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการวัดผลและประเมินผลด้านการจัดกลไกการตรวจสอบ มากกว่าสมาชิกที่มีอายุ 25 - 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ตอนต้น-ปลาย เห็นว่าประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยรวม ด้านการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มากกว่าสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา เห็นว่าประสิทธิภาพในการบริหารงาน ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่าสมาชิกสภาที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยรวม และเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมพบว่าพนักงาน/ลูกจ้าง/สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความรู้

⁸² อารยา เดชภิบาล, “ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี), 2549, 143 หน้า.

ความสามารถ และประสพการณ์ในการบริหารงาน ขาดความเข้าใจ กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีวุฒิ การศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารงานที่ไม่มีความโปร่งใส มุ่งเข้าไปเพื่อ แสวงหาผลประโยชน์มากกว่าที่จะพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ให้เจริญอย่างแท้จริง และประชาชนใน พื้นที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวกับรูปแบบโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ มีส่วนร่วมในการ ปกครองท้องถิ่นอย่างจำกัด ทั้งด้านการติดตามและตรวจสอบ”⁸³

จันทร์ภรณ์ ไป้สมบุญณ์ ได้ศึกษารูปแบบและความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในการถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนครปฐม พบว่า

1. ความรู้ความเข้าใจ พรบ. การศึกษา มีความสัมพันธ์กับทักษะการกระจายอำนาจการ บริหารการศึกษา ความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาและความ คิดเห็นต่อภารกิจด้านการจัดการศึกษาของส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษา

2. ทักษะการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อสภาพ ปัญหาการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา และความคิดเห็นต่อภารกิจด้านการจัดการศึกษา ของส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาและมีความคิดเห็นต่อภารกิจด้านการศึกษาของท้องถิ่น และสถานศึกษา แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อภารกิจด้านการศึกษาของส่วนกลาง⁸⁴

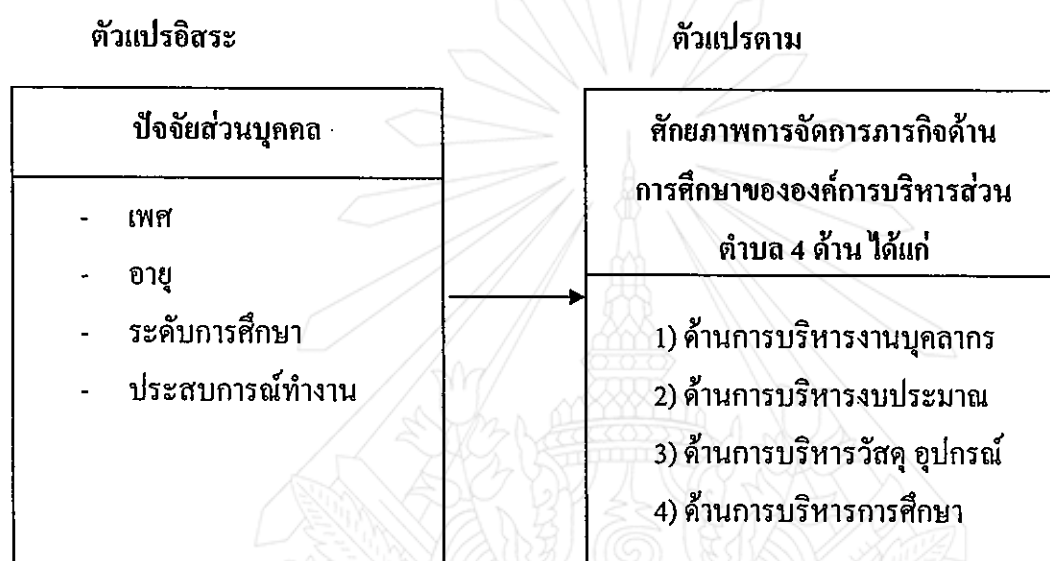
สรุป จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าในแง่ของศักยภาพการจัดการภารกิจใน ด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นการศึกษาถึงศักยภาพในด้านต่าง ๆ ว่าได้รับ ความคิดเห็นจากข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง อย่างไร และจะมีการเพิ่มศักยภาพในด้านใดบ้าง เพื่อที่จะให้ท้องถิ่นนำไปสู่การพัฒนาด้านศึกษามาที่สุด

⁸³พระมหาจันเต็ม มะเคื้อ, “ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาเฉพาะอำเภอคูบัว จังหวัดยโสธร”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2550, 151 หน้า.

⁸⁴จันทร์ภรณ์ ไป้สมบุญณ์, “รูปแบบและความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในการถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์รัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2547, 166 หน้า.

2.9 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่องศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น⁸⁵ มาใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภูมิที่ 2. 3 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

⁸⁵สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะ 15 ปี (พ.ศ.2545-2559), อ้างแล้ว, หน้า 29.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

: การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาศึกษาสภาพในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย จำแนกเป็นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล 20 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 78 คน พนักงานส่วนตำบล 158 คนและผู้ดูแลเด็ก 32 คน รวมทั้งสิ้น 288 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย จำนวน 164 คน

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 164 คน ซึ่งผู้วิจัยได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Sampling Random) ตามสัดส่วนของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและผู้ดูแลเด็ก ด้วยวิธีการจับฉลาก ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 12 คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 44 คน พนักงานส่วนตำบล 90 คน และผู้ดูแลเด็ก 18 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 164 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดเลย โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามขอบข่ายภารกิจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์และด้านการบริหารจัดการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรการวัดของลิเคอร์ท โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ มากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ มาก

3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ ปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ น้อย

1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

‘พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือพาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538), หน้า 42.

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อทราบปัญหาและข้อเสนอแนะในแก้ปัญหา ศักยภาพการจัดการภารกิจการศึกษาด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารวัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการศึกษาขององค์การบริหาร ส่วนตำบล

3.4.2 วิเคราะห์ลักษณะข้อมูลที่ต้องการจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วกำหนดเป็น โครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตของเนื้อหา

3.4.3 สร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไข

3.4.4 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัชฌพงษ์ ศรีจันทร์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2) อาจารย์สมทบ อุกระ โคน ตำแหน่ง อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัยวิทยาเขตศรีล้านช้าง

3) ดร. รพีพร ธงทอง ตำแหน่งอาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง 4) สิบตำรวจโทปริญญา ปิ่น โสภณ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อาฮี อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

5) นายเสมียน ขานอยู่ ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนบ้านอาฮี อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

ตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง (Construct validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) ของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไปนำไปเป็นแบบสอบถาม²

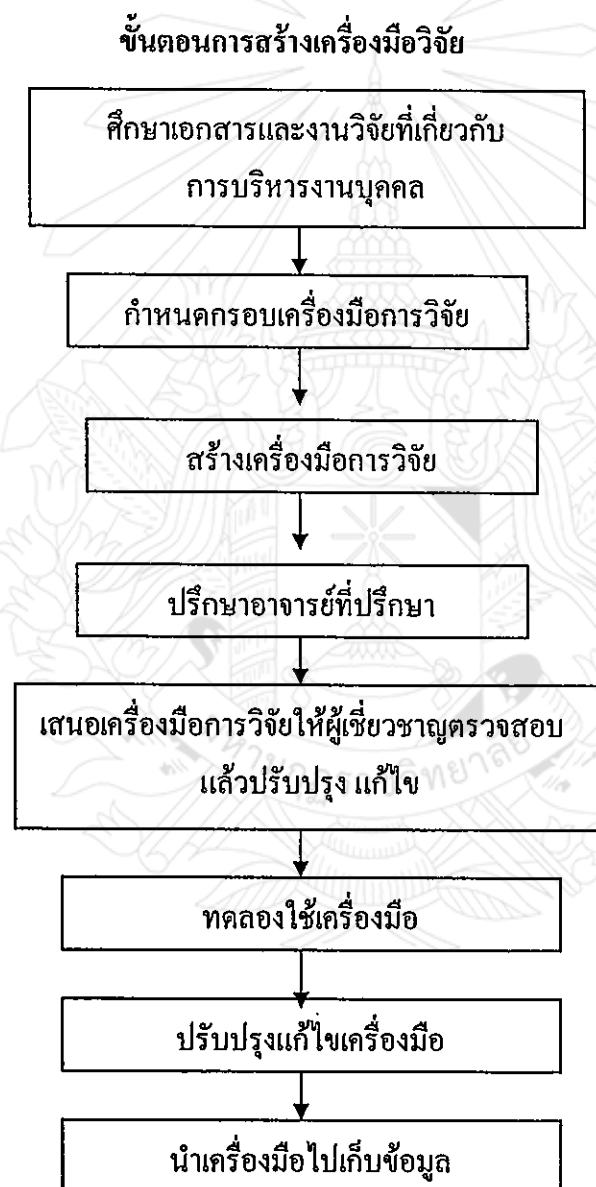
3.4.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผู้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่

²บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ, เทคนิคการสร้างเครื่องมือ รวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย, พิมพ์ครั้งที่5, (นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542), หน้า 114.

ปรึกษา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จำนวน 30 คน

3.4.6 แบบสอบถามจากการทดลองใช้ ตามข้อ 3.3.5 มาหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ .946

3.4.7 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ให้เป็นเครื่องมือฉบับที่พร้อมเก็บข้อมูล แล้วนำไปเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป ซึ่งสรุปขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย ดังภาพประกอบ



แผนภูมิที่ 3.1 แสดงขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ขอนหนังสือราชการจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 แห่ง ในอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูล

3.5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมด ไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มตัวอย่าง และขอรับคืนหลังจากนั้น 3 วัน จนครบจำนวน และตรวจสอบความครบถ้วนของการกรอกข้อมูลในวันที่ขอรับแบบสอบถาม

3.5.3 นำแบบสอบถามที่ได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องพร้อมทั้งจัดทำรหัส (Coding) และตรวจสอบการลงรหัสด้วยตนเองโดยเรียงลำดับตั้งแต่ 001 - 164

3.5.4 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่เป็นพื้นฐานของบุคคล โดยจะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 ศึกษาผลการเปรียบเทียบศักยภาพ การจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยจะใช้ค่าทางสถิติค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 ศึกษาผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น เกี่ยวกับศักยภาพการจัดการภารกิจ ด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทางด้านระดับศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยจะใช้การทดสอบค่าที (t-test) (F-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

3.6.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ศักยภาพการจัดการภารกิจ ด้านการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยนำเสนอของตารางสรุปผลการวิเคราะห์ดังนี้

3.7.1 วิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

3.7.2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.7.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้ สถิติ t-test และ f-test การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการพัฒนาศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเปรียบเทียบข้อมูล

ในการเปรียบเทียบข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการนำเสนอข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที
F	แทน	ค่าสถิติเอฟ
SS	แทน	ค่าความแปรปรวนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยยกกำลังสอง
df	แทน	อัตราความเป็นอิสระ
Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Significant)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเปรียบเทียบข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการเปรียบเทียบศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของ
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การ
บริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

นำเสนอผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	86	52.4
หญิง	78	47.6
รวม	164	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4
ในขณะที่เพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 30 ปี	42	25.6
31 – 40 ปี	48	29.3
41 ปีขึ้นไป	74	45.1
รวม	164	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็น
ร้อยละ 45.1 ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 42 คน มีน้อยที่สุด จำนวน 48 คน
คิดเป็นร้อยละ 25.6

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยม/ ปวช.	83	50.6
ปริญญาตรี	51	31.1
สูงกว่าปริญญาตรี	30	18.3
รวม	164	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยม/ปวช.จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 ในขณะที่บุคลากรที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุดจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 – 5 ปี	108	65.9
6 – 10 ปี	49	29.8
11 ปีขึ้นไป	7	4.3
รวม	164	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9 ในขณะที่บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน อายุ 11 ปีขึ้นไปมีน้อยที่สุดจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กร
บริหาร ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษา
ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กร บริหารส่วนตำบลอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย	ระดับศักยภาพ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการบริหารงานบุคลากร	3.64	0.24	มาก
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	3.61	0.25	มาก
3. ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์	3.52	0.29	มาก
4. ด้านการบริหารการศึกษา	3.52	0.25	มาก
รวม	3.57	0.15	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรของ อบต. ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารการศึกษา ตามลำดับ ในขณะที่ด้านการบริหารงานบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสัถยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงานบุคลากร

ด้านการบริหารงานบุคลากร	ระดับสัถยภาพ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจด้านการศึกษา	3.57	0.58	มาก
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลด้านการศึกษามีการบรรจุแต่งตั้งตรงตามคุณวุฒิอย่างถูกต้องและเหมาะสม	3.65	0.53	มาก
3. ได้มีการส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษา ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้ได้รับการศึกษา อบรมอย่างต่อเนื่อง	3.70	0.52	มาก
4. บุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	3.59	0.55	มาก
5. บุคลากรทางการศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเที่ยงธรรม	3.67	0.47	มาก
6. มีการยกย่องเชิดชูเกียรติกับผู้ปฏิบัติดีว่าเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ	3.66	0.49	มาก
รวม	3.64	0.24	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสัถยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านบริหารงานบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้มีการส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษา ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้ได้รับการศึกษา อบรมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรทางการศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเที่ยงธรรม ในขณะที่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจด้านการศึกษา ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่ง จังหวัดเลย ด้านการบริหารงบประมาณ

ด้านการบริหารงบประมาณ	ระดับศักยภาพ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดการภารกิจด้านการศึกษาอย่างเพียงพอ	3.62	0.49	มาก
2. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนบริหารงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดการภารกิจด้านการศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพ	3.70	0.47	มาก
3. การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นปัญหาที่ยากในการจัดงบประมาณด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.48	0.50	มาก
4. การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการจัดการภารกิจด้านการศึกษาได้อย่างคุ้มค่าเหมาะสม	3.65	0.48	มาก
5. การบริหารงบประมาณด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.58	0.53	มาก
รวม	3.61	0.25	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรของ อบต. ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอท่ง จังหวัดเลย ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนบริหารงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดการภารกิจด้านการศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการจัดการภารกิจด้านการศึกษาได้อย่างคุ้มค่า เหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดการภารกิจด้านการศึกษาอย่างเพียงพอ การบริหารงบประมาณด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นปัญหาที่ยากในการจัดงบประมาณด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์โดยรวม และรายชื่อ

ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์	ระดับศักยภาพ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีวัสดุอุปกรณ์สำนักงานใช้อย่างเพียงพอและใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่	3.71	0.47	มาก
2. องค์การบริหารส่วนตำบล มีห้องสมุดประชาชนหรือศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลเพียงพอต่อการให้บริการของประชาชน	3.74	0.44	มาก
3. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอินเตอร์เน็ตตำบลไว้บริการประชาชน อย่างเพียงพอ	3.45	0.52	มาก
4. องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถอำนวยความสะดวกในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของท้องถิ่น และตรงตามความต้องการของประชาชน	3.34	0.55	มาก
5. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการดำเนินการเกี่ยวกับ ครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้างอย่างเหมาะสม	3.36	0.58	มาก
รวม	3.52	0.29	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรของ อบต. ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีห้องสมุดประชาชนหรือศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลเพียงพอต่อการให้บริการของประชาชนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีวัสดุอุปกรณ์สำนักงานใช้อย่างเพียงพอและใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอินเตอร์เน็ตตำบลไว้บริการประชาชน อย่างเพียงพอ ในขณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถอำนวยความสะดวกในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของท้องถิ่น และตรงตามความต้องการของประชาชนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลยด้านการบริหารการศึกษาโดยรวม และรายข้อ

ด้านการบริหารการศึกษา	ระดับศักยภาพ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดนโยบาย และทิศทางการบริหารจัดการภารกิจด้านการศึกษาไว้อย่างชัดเจน	3.44	0.54	มาก
2. องค์การบริหารส่วนตำบลมีแนวทางการปฏิบัติในการบริหารจัดการภารกิจด้านการศึกษาไว้อย่างชัดเจน	3.46	0.57	มาก
3. องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้	3.52	0.50	มาก
4. องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการภารกิจด้านการศึกษา	3.54	0.52	มาก
5. องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดการภารกิจด้านการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี	3.60	0.49	มาก
6. องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถบริหารจัดการภารกิจด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.57	0.50	มาก
รวม	3.52	0.27	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลข้อมูลทั่วของผู้ตอบแบบสอบถามอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านบริหารการศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดการภารกิจด้านการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถบริหารจัดการภารกิจด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดนโยบาย และทิศทางการบริหารจัดการภารกิจด้านการศึกษาการศึกษาไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของ
องค์กร บริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการภารกิจ
ด้านการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย
โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ

โดยรวม	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
ชาย	86	3.59	0.19	มาก
หญิง	78	3.57	0.16	มาก
รวม	164	3.58	0.18	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลเพศชาย มีศักยภาพการ
จัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ ท่าลี่ จังหวัดเลยโดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเพศหญิง มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กร
บริหารส่วนตำบลโดยรวม อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรบริหาร
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ

โดยรวม	n	\bar{X}	S.D	t	Sig (2-tailed)
ชาย	86	3.59	0.19	0.988	0.325
หญิง	78	3.57	0.16		

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกัน มีความ
คิดเห็นศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ
ท่าลี่ จังหวัดเลยโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารบุคลากร จำแนกตามเพศ

ด้านการบริหารบุคลากร	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
ชาย	86	3.66	0.236	มาก
หญิง	78	3.61	0.250	มาก
รวม	164	3.64	0.243	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพศชาย มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับมาก และเพศหญิง มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารบุคลากร จำแนกตามเพศ

ด้านการบริหารบุคลากร	n	\bar{X}	S.D	t	Sig (2-tailed)
ชาย	86	3.66	0.236	1.303	0.194
หญิง	78	3.61	0.250		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยภาพรวม ด้านการบริหารบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามเพศ

ด้านการบริหารงบประมาณ	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
ชาย	86	3.60	0.232	มาก
หญิง	78	3.62	0.264	มาก
รวม	164	3.61	0.248	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพศชาย มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก และเพศหญิง มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามเพศ

ด้านการบริหารงบประมาณ	n	\bar{X}	S.D	t	Sig (2-tailed)
ชาย	86	3.60	0.232	-0.580	0.563
หญิง	78	3.62	0.264		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยภาพรวม ด้านการบริหารงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ จำแนกตามเพศ

ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
ชาย	86	3.54	0.281	มาก
หญิง	78	3.49	0.297	มาก
รวม	164	3.55	0.289	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพศชาย มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก และเพศหญิง มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ จำแนกตามเพศ

ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์	n	\bar{X}	S.D	t	Sig (2-tailed)
ชาย	86	3.54	0.281	1.091	0.277
หญิง	78	3.49	0.297		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยภาพรวม ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษารองขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารการศึกษา จำแนกตามเพศ

ด้านการบริหารการศึกษา	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
ชาย	86	3.53	0.248	มาก
หญิง	78	3.51	0.244	มาก
รวม	164	3.52	0.246	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพศชาย มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษารองขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารการศึกษาอยู่ในระดับมาก และเพศหญิง มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษารองขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษารองขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารการศึกษา จำแนกตามเพศ

ด้านการบริหารการศึกษา	n	\bar{X}	S.D	t	Sig (2-tailed)
ชาย	86	3.53	0.248	0.422	0.673
หญิง	78	3.51	0.244		

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษารองขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยภาพรวม ด้านการบริหารการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
20 - 30 ปี	42	3.62	0.140	มาก
31 - 40 ปี	48	3.57	0.117	มาก
41 ปีขึ้นไป	74	3.55	0.165	มาก
รวม	164	3.57	0.149	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.21 แสดงความแปรปรวนของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม จำแนกตามอายุ

โดยรวม	df	SS	MS	F	Sig (2-tailed)
ระหว่างกลุ่ม	2	0.166	0.083	3.885*	0.02
ภายในกลุ่ม	161	3.435	0.021		
รวม	163	3.601			

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยรายคู่ของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe)

อายุ	20 - 30 ปี ($\bar{X} = 3.62$)	31 - 40 ปี ($\bar{X} = 3.57$)	41 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.55$)
20 - 30 ปี ($\bar{X} = 3.62$)	-	0.168	0.024*
31 - 40 ปี ($\bar{X} = 3.57$)		-	0.773
41 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.55$)			-

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป ส่วนนอกนั้น ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารบุคลากร จำแนกตาม อายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
20 - 30 ปี	42	3.73	0.155	มาก
31 - 40 ปี	48	3.59	0.225	มาก
41 ปีขึ้นไป	74	3.62	0.282	มาก
รวม	164	3.64	0.243	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารบุคลากร อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.24 แสดงความแปรปรวนของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารบุคลากร จำแนกตามอายุ

ด้านการบริหารบุคลากร	df	SS	MS	F	Sig (2-tailed)
ระหว่างกลุ่ม	2	0.446	0.223	3.912*	0.02
ภายในกลุ่ม	161	9.180	.057		
รวม	163	9.627			

*P ≤ .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารบุคลากร จำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยรายคู่ของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารบุคลากร จำแนกตามอายุ

อายุ	20 - 30 ปี ($\bar{X} = 3.73$)	31 - 40 ปี ($\bar{X} = 3.59$)	41 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.62$)
20 - 30 ปี ($\bar{X} = 3.73$)	-	0.034*	0.72
31-40 ปี ($\bar{X} = 3.59$)		-	0.846
41 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.62$)			-

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารบุคลากร จำแนกตามอายุ บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
20 - 30 ปี	42	3.63	0.202	มาก
31 - 40 ปี	48	3.60	0.235	มาก
41 ปีขึ้นไป	74	3.60	0.278	มาก
รวม	164	3.61	0.247	มาก

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.27 แสดงความแปรปรวนของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามอายุ

ด้านการบริหารงบประมาณ	df	SS	MS	F	Sig (2-tailed)
ระหว่างกลุ่ม	2	0.042	0.021	0.341	0.712
ภายในกลุ่ม	161	9.912	0.062		
รวม	163	9.954			

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
20 - 30 ปี	42	3.56	0.243	มาก
31 - 40 ปี	48	3.56	0.282	มาก
41 ปีขึ้นไป	74	3.47	0.311	มาก
รวม	164	3.52	0.289	มาก

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.29 แสดงความแปรปรวนของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ จำแนกตามอายุ

ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์	df	SS	MS	F	Sig (2-tailed)
ระหว่างกลุ่ม	2	0.343	0.172	2.090	0.127
ภายในกลุ่ม	161	13.226	0.082		
รวม	163	13.570			

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ จำแนกตามอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษารองศ์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารการศึกษา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
20 - 30 ปี	42	3.58	0.271	มาก
31 - 40 ปี	48	3.51	0.221	มาก
41 ปีขึ้นไป	74	3.50	0.244	มาก
รวม	164	3.52	0.246	มาก

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษารองศ์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารการศึกษา อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.31 แสดงความแปรปรวนของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษารองศ์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารการศึกษา จำแนกตามอายุ

ด้านการบริหารการศึกษา	df	SS	MS	F	Sig (2-tailed)
ระหว่างกลุ่ม	2	0.170	0.085	1.412	0.247
ภายในกลุ่ม	161	9.672	0.060		
รวม	163	9.842			

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษารองศ์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารการศึกษา จำแนกตามอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
มัธยม/ปวช.	83	3.55	0.158	มาก
ปวส./อนุปริญญา	51	3.59	0.135	มาก
ปริญญาตรีขึ้นไป	30	3.59	0.142	มาก
รวม	164	3.57	0.142	มาก

จากตารางที่ 4.32 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.33 แสดงความแปรปรวนของการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

โดยรวม	df	SS	MS	F	Sig (2-tailed)
ระหว่างกลุ่ม	2	.050	0.025	1.139	0.323
ภายในกลุ่ม	161	3.551	0.22		
รวม	163	3.601			

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
มัธยม/ปวช.	83	3.62	0.288	มาก
ปวส./อนุปริญญา	51	3.65	0.191	มาก
ปริญญาตรีขึ้นไป	30	3.66	0.183	มาก
รวม	164	3.64	0.243	มาก

จากตารางที่ 4.34 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารบุคลากร อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.35 แสดงความแปรปรวนของการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการบริหารบุคลากร	df	SS	MS	F	Sig (2-tailed)
ระหว่างกลุ่ม	2	0.048	0.024	0.405	0.668
ภายในกลุ่ม	161	9.578	.059		
รวม	163	9.627			

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านบริหารของโครงการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
มัธยม/ปวช.	83	3.60	0.259	มาก
ปวส./อนุปริญญา	51	3.61	0.240	มาก
ปริญญาตรีขึ้นไป	30	3.63	0.233	มาก
รวม	164	3.61	0.247	มาก

จากตารางที่ 4.36 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.37 แสดงความแปรปรวนของการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการบริหารงบประมาณ	df	SS	MS	F	Sig (2-tailed)
ระหว่างกลุ่ม	2	0.019	0.009	0.153	0.858
ภายในกลุ่ม	161	9.935	0.062		
รวม	163	9.954			

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านบริหารงบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
มัธยม/ปวช.	83	3.47	0.309	มาก
ปวส./อนุปริญญา	51	3.56	0.247	มาก
ปริญญาตรีขึ้นไป	30	3.59	0.283	มาก
รวม	164	3.52	0.289	มาก

จากตารางที่ 4.38 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.39 แสดงความแปรปรวนของการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	df	SS	MS	F	Sig (2-tailed)
ระหว่างกลุ่ม	2	0.407	0.204	2.489	0.086
ภายในกลุ่ม	161	13.163	0.082		
รวม	163	13.570			

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลยด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
มัธยม/ปวช.	83	3.53	0.220	มาก
ปวส./อนุปริญญา	51	3.53	0.270	มาก
ปริญญาตรีขึ้นไป	30	3.49	0.275	มาก
รวม	164	3.52	0.246	มาก

จากตารางที่ 4.40 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารการศึกษา อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.41 แสดงความแปรปรวนของการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการบริหารการศึกษา	df	SS	MS	F	Sig (2-tailed)
ระหว่างกลุ่ม	2	0.027	0.013	0.221	0.802
ภายในกลุ่ม	161	9.815	0.061		
รวม	163	9.842			

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
1 - 5 ปี	108	3.57	0.151	มาก
อายุ 6 - 10 ปี	49	3.57	0.143	มาก
อายุ 11 ปีขึ้นไป	7	3.53	0.158	มาก
รวม	164	3.57	0.149	มาก

จากตารางที่ 4.42 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.43 แสดงความแปรปรวนของการศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

โดยรวม	df	SS	MS	F	Sig (2-tailed)
ระหว่างกลุ่ม	2	0.013	0.007	0.299	0.742
ภายในกลุ่ม	161	3.588	0.022		
รวม	163	3.601			

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงานบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
1 - 5 ปี	108	3.64	0.237	มาก
อายุ 6 - 10 ปี	49	3.63	0.259	มาก
อายุ 11 ปีขึ้นไป	7	3.67	0.255	มาก
รวม	164	3.64	0.243	มาก

จากตารางที่ 4.44 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.45 แสดงความแปรปรวนของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงานบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการบริหารงานบุคลากร	df	SS	MS	F	Sig (2-tailed)
ระหว่างกลุ่ม	2	0.008	0.004	0.063	0.939
ภายในกลุ่ม	161	9.619	0.060		
รวม	163	9.627			

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงานบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
1 - 5 ปี	108	3.62	0.257	มาก
อายุ 6 - 10 ปี	49	3.61	0.202	มาก
อายุ 11 ปีขึ้นไป	7	3.40	0.327	มาก
รวม	164	3.61	0.247	มาก

จากตารางที่ 4.46 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.47 แสดงความแปรปรวนของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการบริหารงบประมาณ	df	SS	MS	F	Sig (2-tailed)
ระหว่างกลุ่ม	2	0.311	0.156	2.598	0.078
ภายในกลุ่ม	161	9.643	0.060		
รวม	163	9.954			

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
1 - 5 ปี	108	3.53	0.294	มาก
อายุ 6 - 10 ปี	49	3.51	0.289	มาก
อายุ 11 ปีขึ้นไป	7	3.46	0.223	มาก
รวม	164	3.52	0.289	มาก

จากตารางที่ 4.48 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.49 แสดงความแปรปรวนของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	df	SS	MS	F	Sig (2-tailed)
ระหว่างกลุ่ม	2	0.042	0.021	0.252	0.778
ภายในกลุ่ม	161	13.527	0.084		
รวม	163	13.570			

จากตารางที่ 4.49 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	\bar{X}	S.D	แปลผล
1 - 5 ปี	108	3.51	0.263	มาก
อายุ 6 - 10 ปี	49	3.53	0.220	มาก
อายุ 11 ปีขึ้นไป	7	3.60	0.089	มาก
รวม	164	3.52	0.246	มาก

จากตารางที่ 4.50 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารการศึกษา อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.51 แสดงความแปรปรวนของศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการบริหารการศึกษา	df	SS	MS	F	Sig (2-tailed)
ระหว่างกลุ่ม	2	.051	0.026	0.421	0.657
ภายในกลุ่ม	161	9.791	0.061		
รวม	163	9.842			

จากตารางที่ 4.51 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้นำเสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

ตารางที่ 4.52 แสดงจำนวน ค่าความถี่ ปัญหาและแนวทางแก้ไขศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ	20	1. รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นอย่างเพียงพอตามความต้องการ	20
2. เทคโนโลยีด้านการศึกษาไม่ทันสมัย และไม่เพียงพอต่อความต้องการ	19	2. ควรพัฒนาและจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อความต้องการ	17
3. บุคลากรด้านการศึกษาของ อบต. ไม่มีวุฒิทางการศึกษา	18	3. รัฐบาล/ผู้บริหาร (นายกอบต.) ควรเพิ่มงบประมาณด้านการศึกษาให้มากกว่านี้	16
4. การปฏิบัติงานด้านการศึกษาของบุคลากรของ อบต. ไม่เต็มความสามารถ	16	4. ควรจัดสรรอาคารสำนักงาน อาคารเรียน และสนามเด็กเล็กให้เพียงพอ	15
5. ผู้บริหารท้องถิ่นไม่เห็นความสำคัญด้านการศึกษา	15	5. ควรจัดหาแหล่งเรียนรู้ให้กับประชาชนอย่างเพียงพอ	15

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
6. บุคลากรขาดความรู้ใหม่	12	6. ควรส่งเสริมบุคลากรด้านการศึกษาเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และปรับเปลี่ยนทัศนคติการทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์	14
7. แหล่งสืบค้น แหล่งเรียนรู้ทางอินเทอร์เน็ตมีน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชากร	10	7. ควรมีการเพิ่มขวัญและกำลังใจเพื่อให้เกิดแนวคิด และทัศนคติที่ดีทางด้านการศึกษารวมถึงการกำหนดโทษให้ชัดเจน เพื่อประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น	12
8. อาคารสถานที่ด้านการศึกษาไม่เพียงพอ	10	8. ส่วนกลางควรจัดอบรมให้กับผู้บริหารผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญด้านการศึกษาอย่างจริงจัง	10
9. การขาดความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการให้บริการด้านการศึกษา	9	9. ควรส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ศึกษาให้ตรงตามคุณสมบัติของตำแหน่ง	10
10. วัสดุ อุปกรณ์ด้านการศึกษามีจำกัดไม่เพียงพอกับภารกิจที่ต้องดำเนินการ	4	10. ควรมีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและมอบหมายงานให้บุคลากรให้ตรงตามลักษณะงาน	10
รวม	133	รวม	139

ตารางที่ 4.52 พบว่า ค่าความถี่ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 164 คน ได้เสนอปัญหาเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ค่าความถี่ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 คน พบว่า งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอมีค่าความถี่มากที่สุด รองลงมา เทคโนโลยีด้านการศึกษาไม่ทันสมัย และไม่เพียงพอต่อความต้องการ ส่วนวัสดุ อุปกรณ์ด้านการศึกษามีจำกัดไม่เพียงพอกับภารกิจที่ต้องดำเนินการมีค่าความถี่น้อยที่สุด และได้เสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย จำนวน 139 คน พบว่า รัฐบาลควร

จัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นอย่างเพียงพอกับความต้องการ มีค่าความถี่มากที่สุด รองลงมาควรพัฒนาและจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อความต้องการ ส่วนควรมีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและมอบหมายงานให้บุคลากรให้ตรงตามลักษณะงาน มีค่าความถี่น้อยที่สุด



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย และเพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย บุคลากรในการศึกษารั้งนี้คือ บุคลากร จำนวน 288 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการคำนวณจากสูตรตารางของเครชีและมอร์แกน จำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยได้นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แล้วนำข้อมูลที่ ได้ไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะนำเสนอต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.4 ในขณะที่เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47.6 มีอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.1 จบการศึกษาระดับมัธยม/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 50.6 และประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.9

5.1.2 ผลการศึกษาศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย พบว่า

1) ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอ ท่าลี่ จังหวัดเลย โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาคือด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารการศึกษา ตามลำดับ ในขณะที่ด้านการบริหารงานบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2) ด้านบริหารงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้มีการส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษา ในองค์กรบริหารส่วนตำบลให้ได้รับการศึกษา

อบรมอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรทางการศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเที่ยงธรรม และมีการยกย่องเชิดชูเกียรติกับผู้ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ในขณะที่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจด้านการศึกษาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3) ด้านบริหารงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนบริหารงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดการภารกิจด้านการศึกษาค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการจัดการภารกิจด้านการศึกษาค่าเฉลี่ยเหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการการจัดการภารกิจด้านการศึกษาอย่างเพียงพอ การบริหารงบประมาณด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นปัญหายุ่งยากในการจัดงบประมาณด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีห้องสมุดประชาชนหรือศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลเพียงพอต่อการให้บริการของประชาชนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีวัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอและใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอินเทอร์เน็ตตำบลให้บริการประชาชน อย่างเพียงพอ ในขณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถอำนวยความสะดวกในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของท้องถิ่น และตรงตามความต้องการของประชาชนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5) ด้านบริหารการศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดการภารกิจด้านการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถบริหารจัดการภารกิจด้านการศึกษาค่าเฉลี่ยมีประสิทธิภาพ ในขณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดนโยบาย และทิศทางการบริหารจัดการภารกิจด้านการศึกษาค่าเฉลี่ยอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.3 ข้อเสนอแนะศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอท่ง จังหวัดเลย พบว่า

รัฐควรจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นอย่างเพียงพอกับความต้องการ รองลงมา คือควรพัฒนาจัดซื้อวัสดุ – อุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อความต้องการ รัฐบาล/ผู้บริหาร (นายกอบต.) ควรเพิ่มงบประมาณด้านการศึกษาให้มากกว่านี้ ควรจัดสรรอาคารสำนักงาน – อาคารเรียน และสนามเด็กเล็กให้เพียงพอ ควรส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ศึกษาให้ตรงกับวุฒิ ควรมีการ

เพิ่มขวัญ และกำลังใจเพื่อให้เกิดแนวคิด และทัศนคติที่ดีทางด้านการศึกษารวมถึงการกำหนดโทษให้ชัดเจน เพื่อประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น ควรมีการมอบหมายงานให้บุคลากรให้ตรงตามลักษณะงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านการศึกษา ควรจัดหาแหล่งเรียนรู้ให้กับประชาชนอย่างเพียงพอ ควรส่งเสริมบุคลากรด้านการศึกษาเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และปรับเปลี่ยนทัศนคติการทำงานให้ทันเหตุการณ์ขึ้น

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 การศึกษาระดับศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย มีข้อค้นพบที่น่าสนใจ และขอนำเสนอประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาพบว่า ระดับศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นอย่างนี้ อภิปรายได้ว่าบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจระดับหนึ่งซึ่งสามารถเพิ่มศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาได้ดีเท่าที่ควร ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประยูร ศรีประสาธน์ และคณะ ได้ศึกษาความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งในภาพรวม และแต่ละระดับชั้นมีความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการบริหารศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความพร้อมด้านแรงจูงใจอันแสดงให้เห็นถึงความต้องการ และความสนใจของผู้บริหารส่วนตำบล และผู้ที่เกี่ยวข้องนั้น มีความสนใจที่จะจัดการศึกษาเองอยู่ในระดับต่ำกว่าความพร้อมด้านอื่น หากองค์การบริหารส่วนตำบลต้องการศึกษาเองและมีความเป็นไปได้ คือ ความพร้อมในระดับอนุบาลเด็กเล็กส่วนระดับการศึกษาอื่น ๆ องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมจัดได้ทุกระดับในลักษณะการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนมากที่สุด ปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญในด้านความพร้อมของการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ด้านการจัดการศึกษา ส่วนสาเหตุที่มีการจัดอบรมประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องมีศักยภาพน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะว่าภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องรับผิดชอบเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนมีค่อนข้างมาก และการจัดการศึกษาเป็นภารกิจใหม่สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้ขาดความรู้และประสบการณ์ในด้านการบริหารงานบุคคล และขาดความเข้าใจในโครงสร้างภารกิจ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน เพื่อการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในอนาคต

1) ด้านการบริหารงานบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ระดับศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบระดับศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและผู้ดูแลเด็กที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน ระดับความคิดเห็น ความคิดย่อมเกิดความแตกต่างกัน เพราะโดยพื้นฐานของมนุษย์แล้วย่อมมีความคิดเห็นต่างกันได้ และภารกิจการจัดการศึกษาเป็นภารกิจใหม่สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมในเรื่องการจัดการศึกษา จึงทำให้ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องนี้เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ อารยา เดชภิมล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานเป็นอย่างดี และควรหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประยูร ศรีประสาธน์ และคณะ ได้ศึกษาความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งในภาพรวม และแต่ละระดับชั้นมีความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการบริหารศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความพร้อมด้านแรงจูงใจอันแสดงให้เห็นถึงความต้องการ และความสนใจของผู้บริหารส่วนตำบล และผู้ที่เกี่ยวข้องนั้น มีความสนใจที่จะจัดการศึกษาเองอยู่ในระดับต่ำกว่าความพร้อมด้านอื่น หากองค์การบริหารส่วนตำบลต้องการศึกษาเองและมีความเป็นไปได้ คือ ความพร้อมในระดับอนุบาลเด็กเล็กส่วนระดับการศึกษาอื่น ๆ องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมจัดได้ทุกระดับในลักษณะการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนมากที่สุด ปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญในด้านความพร้อมของการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ด้านการจัดการศึกษา ส่วนสาเหตุที่มีการจัดอบรมประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องมีศักยภาพน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะว่าภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องรับผิดชอบเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนมีค่อนข้างมาก และการจัดการศึกษาเป็นภารกิจใหม่สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้ขาดความรู้และประสบการณ์ในด้านการบริหารงานบุคคล และขาดความเข้าใจในโครงสร้างภารกิจ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องหาแนวทางที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน เพื่อการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในอนาคต

2) ด้านการบริหารงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า ระดับศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนบริหารงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดการภารกิจด้านการศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพ การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการจัดการภารกิจด้านการศึกษาได้อย่างคุ้มค่า เหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการการจัดการภารกิจด้านการศึกษาอย่างเพียงพอ การบริหารงบประมาณด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นปัญหายุ่งยากในการจัดงบประมาณด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ จำเอกยุทธธรรม ชิงค์ ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลกุดชุมพภู อำเภอพิบูลย์มังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การบริหารงานคลัง อยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัย ไตรรัตน์ โศสะสุ ได้ศึกษาความพร้อมของชุมชนเกี่ยวกับการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดงานประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ชุมชนส่วนใหญ่ มีความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ด้านการใช้จ่าย งบประมาณ ด้านการดูแลมาตรฐาน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล แต่ยังมีปัญหาอุปสรรคที่สำคัญคือ ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษา ขาดงบประมาณสนับสนุน ขาดการประสานงานที่ีระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน ระเบียบทางราชการไม่เอื้ออำนวย และนโยบายของหน่วยงานไม่สอดคล้องกัน

3) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์การบริหารส่วนตำบล มีห้องสมุดประชาชนหรือศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลเพียงพอต่อการให้บริการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลมีวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ใช้อย่างเพียงพอและใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอินเทอร์เน็ตตำบลไว้บริการประชาชน อย่างเพียงพอ ในขณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถอำนวยความสะดวกในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของท้องถิ่น และตรงตามความต้องการของประชาชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหาจัน เต็ม มะเตื่อ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร พบว่าด้านการจัดทำข้อมูล ด้านการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไตรรัตน์ โศสะสุ ได้ศึกษาความพร้อมของชุมชนเกี่ยวกับการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดงานประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ชุมชนส่วนใหญ่ มีความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ด้านการใช้จ่าย งบประมาณ ด้านการดูแลมาตรฐาน ด้านการดำเนินงาน และด้านการประเมินผล แต่ยังมีปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ

คือ ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษา ขาดงบประมาณสนับสนุน ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ระเบียบทางราชการไม่เอื้ออำนวย และนโยบายของหน่วยงานไม่สอดคล้องกัน

4) ด้านการบริหารการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับศักยภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารจัดการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดการภารกิจด้านการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถบริหารจัดการภารกิจด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดนโยบาย และทิศทางการบริหารจัดการภารกิจด้านการศึกษาก่อนหน้าไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทรภรณ์ โป้สมบุรณ์ ได้ศึกษารูปแบบและความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนครปฐม พบว่า ความรู้ความเข้าใจ พรบ. การศึกษา มีความสัมพันธ์กับทัศนคติการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา ความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาและความคิดเห็นต่อภารกิจด้านจัดการศึกษาของส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษา ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหาจันเดิม มะเตือ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอคู้อวัง จังหวัดยโสธร พบว่าการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ขาดประสิทธิภาพในการบริหารงาน ขาดความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวกับรูปแบบ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ มีส่วนในการปกครองท้องถิ่นอย่างจำกัด ทั้งด้านการติดตาม และตรวจสอบ

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลยพบว่า

- 1) จำแนกตามเพศ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน
- 2) จำแนกตามอายุ โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ประชาชนที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปีมีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลยแตกต่างจากประชาชนที่มีอายุระหว่าง อายุ 41 ปีขึ้นไป

ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ด้านการบริหารบุคลากร จำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ประชาชนที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปีมีศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลยแตกต่างจากประชาชนที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี

3) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5.2.3 ผลการเสนอแนะศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย พบว่า

รัฐควรจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นอย่างเพียงพอกับความต้องการ รongลงมา คือควรพัฒนาจัดซื้อวัสดุ - อุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อความต้องการ รัฐบาล/ผู้บริหาร (นายกอบต.) ควรเพิ่มงบประมาณด้านการศึกษาให้มากกว่านี้ ควรจัดสรรอาคารสำนักงาน - อาคารเรียน และสนามเด็กเล็กให้เพียงพอ ควรส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ศึกษาให้ตรงกับวุฒิ ควรมีการเพิ่มขวัญ และกำลังใจเพื่อให้เกิดแนวคิด และทัศนคติที่ดีทางการศึกษารวมถึงการกำหนดโทษให้ชัดเจน เพื่อประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น ควรมีการมอบหมายงานให้บุคลากรให้ตรงตามลักษณะงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านการศึกษา ควรจัดหาแหล่งเรียนรู้ให้กับประชาชนอย่างเพียงพอ ควรส่งเสริมบุคลากรด้านการศึกษาเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และปรับเปลี่ยนทัศนคติการทำงานให้ทันเหตุการณ์ขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลยโดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ฉะนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และคณะกรรมการกลุ่ม ควรรักษามาตรฐาน การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการ โครงการเพื่อแก้ปัญหาความยากจน ดังต่อไปนี้

1) ด้านบริหารงานบุคลากร ควรให้มีการส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษา ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้ได้รับการศึกษา อบรมอย่างต่อเนื่อง บุคลากรทางการศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเที่ยงธรรม และมีการยกย่องเชิดชูเกียรติกับ ผู้ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจด้านการศึกษา

2) ด้านบริหารงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนบริหารงบประมาณ เพื่อดำเนินการจัดการภารกิจด้านการศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพ การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการจัดการภารกิจด้านการศึกษาได้อย่างคุ้มค่า เหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการการจัดการภารกิจด้านการศึกษาอย่างเพียงพอ การบริหารงบประมาณด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพ ควรบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นปัญหายุ่งยากในการจัดงบประมาณ ด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

3) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีห้องสมุดประชาชน หรือศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลเพียงพอต่อการให้บริการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีวัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอและใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอินเตอร์เน็ตตำบลไว้บริการประชาชน อย่างเพียงพอ และองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถอำนวยความสะดวกในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของท้องถิ่น และตรงตามความต้องการของประชาชนมากที่สุด

4) ด้านบริหารการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดการภารกิจด้าน การศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถบริหารจัดการภารกิจด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการกำหนดนโยบาย และทิศทางการบริหารจัดการภารกิจด้านการศึกษาการศึกษาไว้อย่างชัดเจน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อจะได้มีส่วนที่บกพร่องไปปรับปรุงแก้ไขและนำไปสู่การพัฒนา องค์กรต่อไป

2) ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการหาแนวทางแก้ไขด้านการบริหารบุคลากร ให้มี ประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรมีระบบการบริหารบุคลากรที่ดีขึ้น

3) ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารการศึกษา

บรรณานุกรม

1) ภาษาไทย

1. หนังสือทั่วไป

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ศรีเดชา, 2534.

กรมการปกครอง. ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2539.

_____ . คู่มือการฝึกอบรมด้านการเงินการคลังท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสาสมัครศึกษาดินแดน, 2545.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. พระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546. กรุงเทพมหานคร : บริษัทโรงพิมพ์ประสานมิตร จำกัด, 2547.

กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ. กองการวิจัยทางการศึกษา. ศักยภาพของเด็กไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542.

กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง. กฎหมายและระเบียบข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสาสมัครศึกษาดินแดน, 2546.

ก่อ สวัสดิพานิชย์. มองการศึกษา : มองการศึกษาเส้นทางเท่าเทียมกันของคนไทย. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

กันยา สุวรรณแสง. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : บำรุงสาส์น, 2532.

กิตติมา ปรีดีคิดก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิพัฒน์, 2532.

โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2527.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงาน. การบริหารงานอาคารสถานที่การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง เล่มที่ 7. กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2539.

ชวงค์ ฉายะบุตร. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์เนศพรีนติ้งเซ็นเตอร์ จำกัด, 2539.

- ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2520.
- ทวีศักดิ์ ญาณประทีป และคนอื่น ๆ. พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด, 2534.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. หลักบริหารการศึกษา. พิษณุโลก : โรงพิมพ์ตระกูลไทย, 2543.
- บุญช่วย ศิริเกษ. พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษาเลย. เลข : สถาบันราชภัฏเลย, 2540.
- บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. เทคนิคการสร้างเครื่องมือ รวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5, นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.
- ปกรณัม ปรียากร. แนวความคิดว่าด้วยการพัฒนา. สถาบันไทยคดีศึกษา กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.
- ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : โอเคียนสโตร์, 2546.
- ประพันธ์ สุริหาร. หลักและระบบการบริหาร. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2542.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณและสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมศาสตร์พฤติกรรมสุขภาพและสุขภาพ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจ้าพระยาการพิมพ์, 2534.
- ประมวล เสนาฤทธิ์. "การวางแผนการศึกษา" การวางแผนและการจัดการทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, 2538.
- ประยูร อาษานาม. การบริหารงานทีม : หลักการและแนวปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กาลสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2539.
- พรรณี ช.เจนจิต. จิตวิทยาการเรียนการสอน/จิตวิทยาการศึกษาสำหรับครูในชั้นเรียน. กรุงเทพมหานคร : อัมรินทร์การพิมพ์, 2528.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- พูนศรี สงวนชีพ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พิทักษ์อักษร, 2538.
- ภิญโญ สาธร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.
- _____ . การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2527.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับ พ.ศ. 2525. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, 2531.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. พื้นฐานการศึกษา เอกสารการสอนชุดวิชาพื้นฐานการศึกษา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2523.

- วิชาการ, กรม. การเขียนโครงการเพื่อการพัฒนาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : กองทุนวิจัยการศึกษา, 2539.
- สมพงษ์ เกษมสิน. หลักการบริหารงบประมาณ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2514.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. การพัฒนาชุมชนแบบการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : หจก.เอมีเทรคดิ่ง, 2536.
- สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น. แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะ 15 ปี (พ.ศ.2545-2559). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสาธาภิบาลดินแดน, 2544.
- ตำรวจ สุขพุ่ม และชัยฤทธิ์ สิงห์สุริยะ โชติ. “วินัยและการเสริมสร้างวินัย”. เอกสารประกอบคำบรรยายหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : คุรุสภาลาดพร้าว, 2529.
- สุชาติ ประชากุล. หลักการบริหารแผนงานใหม่ (Principles of Managent). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พยุพงษ์, 2511.
- สุชาติพิศ สกลชีพวัฒนา. จิตวิทยาทั่วไป. บุรีรัมย์ : สหวิทยาลัยอีสานใต้, 2536.
- สุนันทา เลานันท์. การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร : รุ่งวัฒนา, 2527.
- เสนาะ ดิยาวี. หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.
- โสภา ชูพิชัยกุล. ปัญหาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ คส., 2534.
- อนุชา เทวราชสมบูรณ์. ศักยภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2542.
- อรุณ รักธรรม. การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร : แสงรุ่งการพิมพ์, 2523.
- อุทัย หิรัญโต. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : โอเคียนสโตร์, 2532.

2. รายงานการวิจัย

- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กองตรวจและรายงาน. รายงานศักยภาพการจัดการศึกษา ปัญหาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ , 2541.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. รายงานการวิจัยโครงการความเป็นไปได้ของการจัดการมัธยมศึกษาให้เป็นการศึกษาเพื่อปวงชน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2533.

สำนักงานพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตการศึกษา 7. กลุ่มแผนงานและติดตาม ประเมินผล. รายงานการศึกษาสภาพการศึกษาปัญหาและศักยภาพการพัฒนาการศึกษาใน เขตการศึกษา 7. พิษณุโลก : สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตการศึกษา 7, 2543.

3. วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

กฤษฎา ชุ่มชื่นดี. “การหาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรของมนุษย์ของสมาชิกองค์การบริหาร ส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัด นนทบุรี”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนา บริหารศาสตร์, 2542.

จันทร์ภรณ์ โป้สมบุญ. “รูปแบบและความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในการถ่าย โอนภารกิจการจัดการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์รัฐ ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547.

ชูชัย สุภวงศ์ และยวดี คาคการณ์ไกล. “องค์การบริหารส่วนตำบลในแนวทางประชาคม”. ภาค นิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2542.

ไทรรัตน์ โคนะสุ. “การศึกษาความพร้อมของชุมชนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2543.

ประยูร ศรีประสาธน์ และคณะ. “ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหาร การศึกษา”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมราช, 2543.

พระมหาจันทิม มะเคื้อ. “ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะอำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2550.

มณฑล แสนโกศิก. “ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจป้องกันและปราบปราม สังกัดกอง บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2536.

มณฑิรา ชื่นนาน. “ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนในการส่งเสริมและพัฒนา วัฒนธรรม : กรณีศึกษาดำบลบางตาเถร อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี”. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์, 2544.

- บุติธรรม ชิงค์, จำเอก. “การประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารกุดชมพู อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546.
- ยุทธการ ศิริเวชมงคล. “ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษา ตามความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2543.
- เยาวลักษณ์ ศิริสุวรรณ. “ศักยภาพของเทศบาลเมืองนครปฐมในการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538.
- วนิดา วีระกุล. “ความพร้อมของผสส./อสม. ในการดำเนินกิจกรรมการประชากรศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีในจังหวัดขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.
- วัฒนสิน บุสดี. “ความเข้มแข็งในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏเลย, 2543.
- วีรยา เอี่ยมวิบูลย์. “ศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.
- เวฬุวรรณ สมทรัพย์. “ศักยภาพและความเป็นไปได้ในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอริษยาไศล จังหวัดศรีสะเกษ”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2543.
- สุเชษฐ์ มีไมตรีจิตต์. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2540.
- สุวิบูลย์ จำรูญศิริ. “สถานภาพและศักยภาพการวางแผนการพัฒนาระดับจังหวัดในเขตการศึกษา 9”. วิทยานิพนธ์การบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2534.
- อารยา เคชภีบาล. “ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2549.

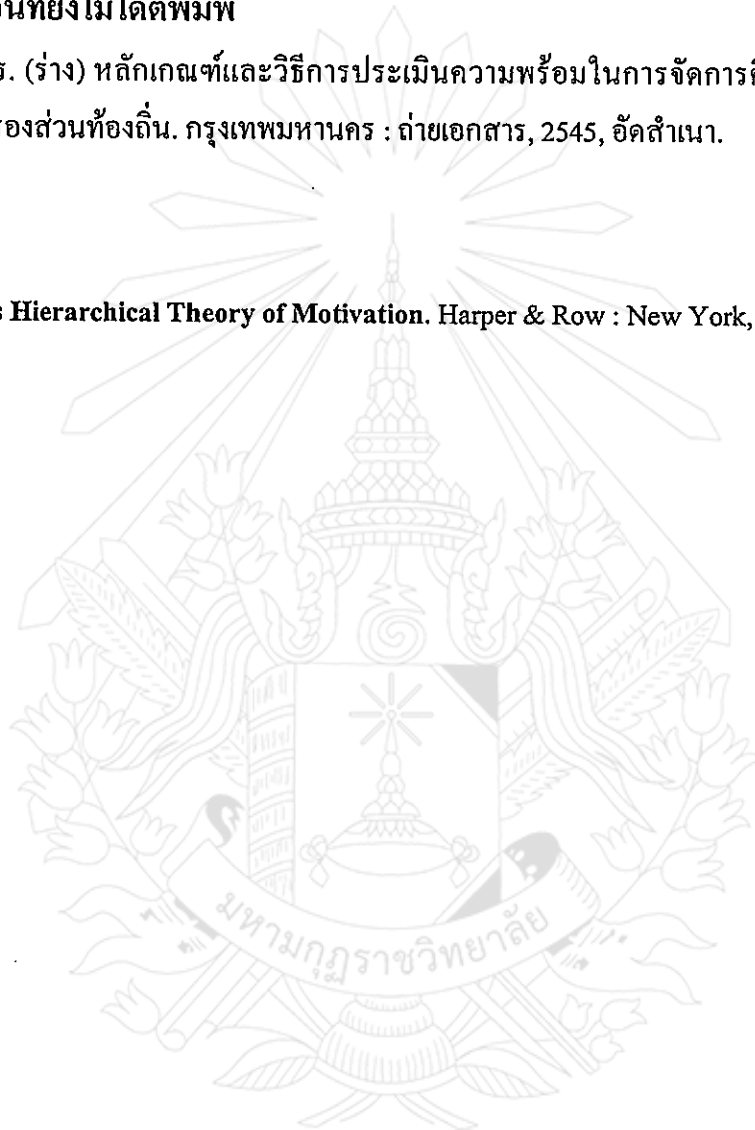
เอกรัตน์ ฉุนน้อย. “ภาวะความพร้อมในการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น : ศึกษาจากความคิดเห็นของ
คณะเทศมนตรีในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2544.

4. เอกสารอื่นที่ยังไม่ได้ตีพิมพ์

กระทรวงศึกษาธิการ. (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : ถ่ายเอกสาร, 2545, อัดสำเนา.

2) ภาษาอังกฤษ

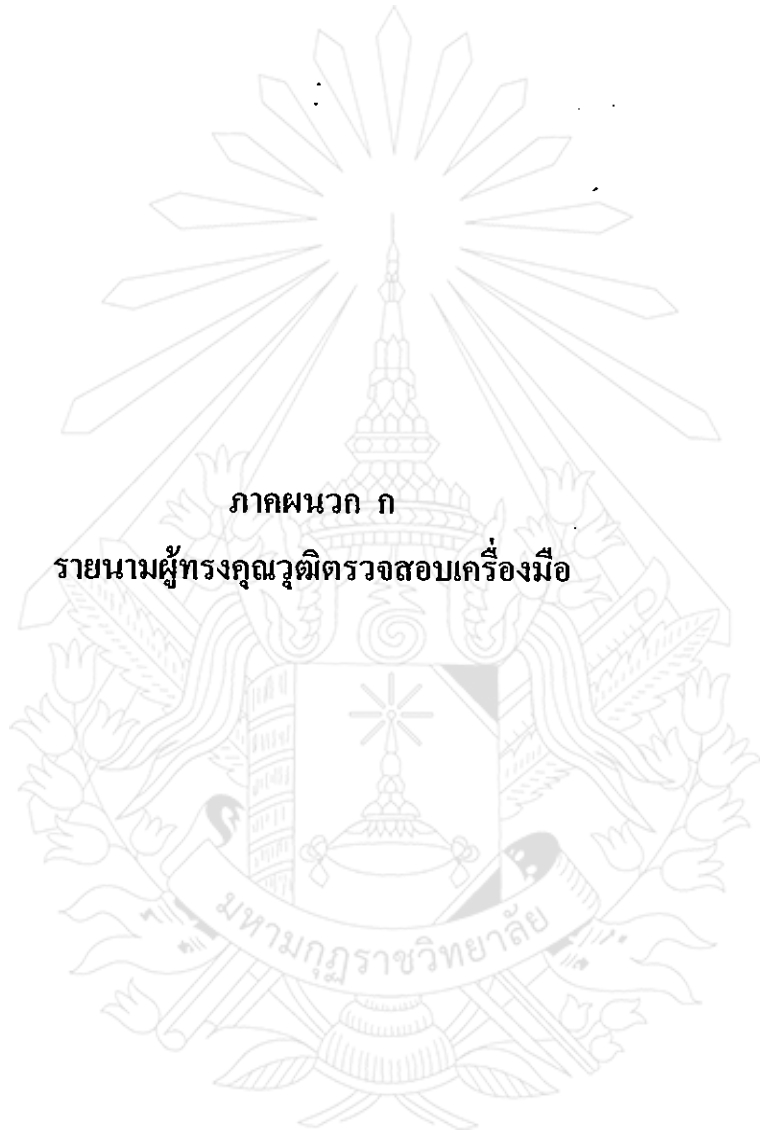
Masslow. *Masslow's Hierarchical Theory of Motivation*. Harper & Row : New York, 1954.





ภาคผนวก

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิชณพงศ์ ศรีจันทร์

การศึกษา

ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2. นายสมพงษ์ อุกประโคน

การศึกษา

ศศ.ม. (สังคมศาสตร์)

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง

3. ดร.รพีพร ธงทอง

การศึกษา

Ph.D. (Social Science)

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง

4. นายเสมียน ขานอยู่

การศึกษา

ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนบ้านอาฮี
อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

5. สิบตำรวจโทปริญญา ปิ่นโสภณ

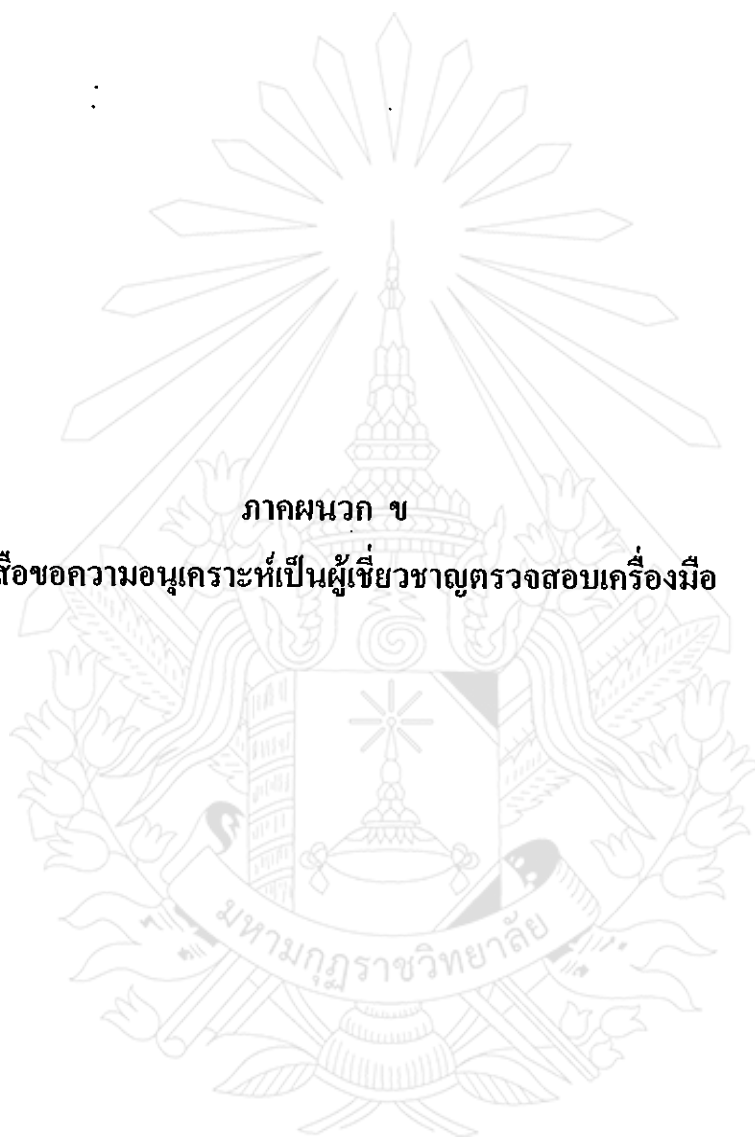
การศึกษา

สน.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอาฮี
อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ





บันทึกข้อความ

หน่วยงาน ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๐๖๑๖
ที่ ศร ๖๐๑๖ (๒.๒) / ๖๐๑๐ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

เจริญพร ผศ.ชัยณพงศ์ ศรีจันทร์

ด้วยนายสถิตย์ สาวีสัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง รุ่นที่ ๕/๒๕๕๑ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์เรื่องศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยมี ผศ.ดร.ภาสกร คอกจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และนายวิระพงศ์ คุณประทุม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล มหาวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับสารนิพนธ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้แนบแบบสอบถาม ๑ ชุด โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด และค่าความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ๑ ชุด

มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ


(พระครูกิตติสารสุมนต์)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๐๖๑๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖ (๒.๒) / ๖๐๑๐

วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

เจริญพร นายสมพบ อุกประโคน

ด้วยนายสถิตย์ สวัสดิ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๕/ ๒๕๕๑ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์เรื่องศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยมี ผศ.ดร.ภาสกร ดอกจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และนายวิระพงศ์ คุณประทุม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล มหาวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับสารนิพนธ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้แนบแบบสอบถาม ๑ ชุด โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด และค่าความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ๑ ชุด

มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ


(พระครูกิตติสารสุมนต์)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๐๖๑๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖ (๒.๒) / ๖๐๑๐

วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

เจริญพร ดร.รพีพร ชงทอง

ด้วยนายสถิตย์ สวัสดิ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๕/๒๕๕๑ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์เรื่องศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยมี ผศ.ดร.ภาสกร คอกจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและนายวิระพงศ์ คุณประทุม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล มหาวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับสารนิพนธ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้แนบแบบสอบถาม ๑ ชุด โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด และค่าความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ๑ ชุด

มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ


(พระครูกิตติสารสุนนท์)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

ที่ ศษ 6016(2.2)/ว008



วิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถนนวิสุทธิเทพ

ตำบลกุดป่อง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000

โทร.(042)830434,813028 โทรสาร 830686

14 กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

เจริญพร นายเสมียน ขานอยู่

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. แบบสอบถาม	1	ชุด
	2. โครงร่างสารนิพนธ์	1	ชุด
	3. ค่าความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC)	1	ชุด

ด้วยนายสตีลย์ สวัสดิ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ 5/2551 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์เรื่องศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยมี ผศ.ดร.ภาสกร ดอกจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และนายวิระพงษ์ คุณประทุม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการรวบรวม ข้อมูลมหาวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับสารนิพนธ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามดังกล่าว

มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ

ขอเจริญพร

(พระครูกิตติสารสุมนต์)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ที่ ศธ 6016(2.2) /ว008



วิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถนนวิสุทธิเทพ

ตำบลกุดป่อง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000

โทร.(042)830434,813028 โทรสาร 830686

14 กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

เจริญพร ศ.ต.ท.ปริญญา ปิ่นโสภณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. แบบสอบถาม	1	ชุด
	2. โครงร่างสารนิพนธ์	1	ชุด
	3. ค่าความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC)	1	ชุด

ด้วยนายสตีลย์ สาวีสัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ 5/2551 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์เรื่องศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยมี ผศ.ดร.ภาสกร คอกจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และนายวิระพงษ์ คุณประทุม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการรวบรวม ข้อมูลมหาวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับสารนิพนธ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามดังกล่าว

มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ

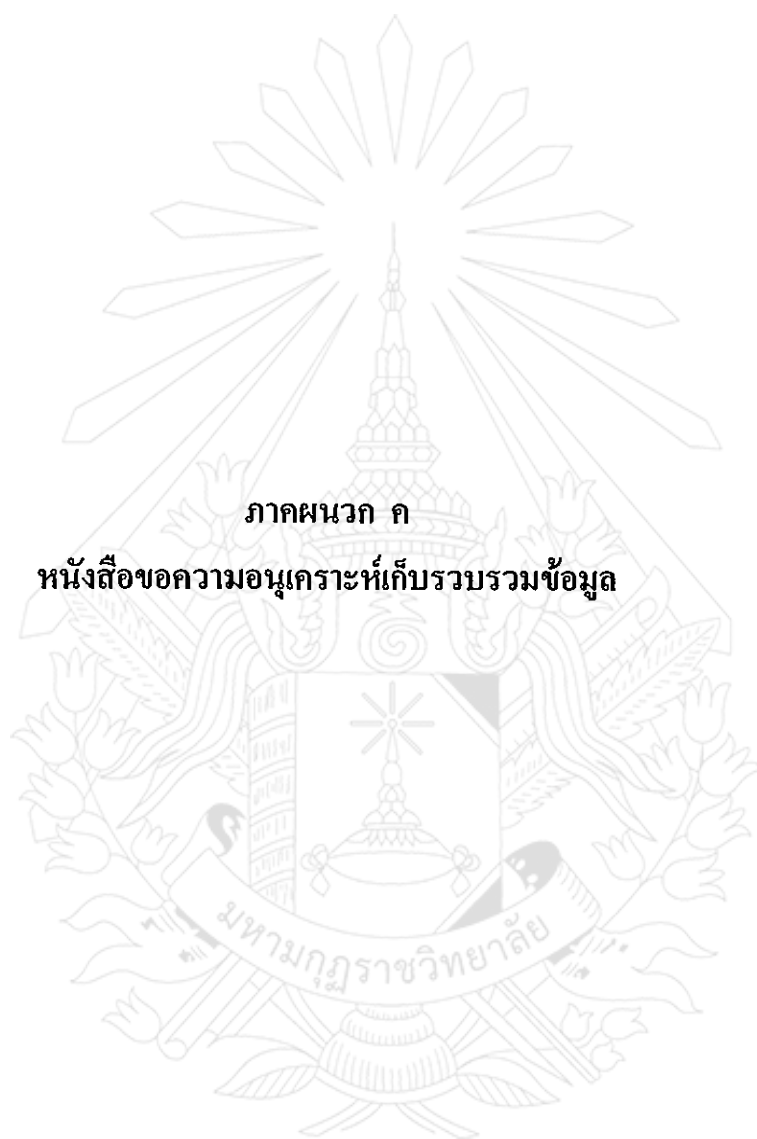
ขอเจริญพร

(พระครูกิตติสารสุมนต์)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ 6016(2.2) /ว28



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถนนวิสุทธิเทพ
ตำบลกุดป่อง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000
โทร.(042) 814616 โทรสาร (042) 830686

18 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามการวิจัย 1 ชุด

ด้วยนายสถิตย์ สวัสดิ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ 5/2551 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการทำสารนิพนธ์เรื่องศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาคามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัย

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากท่านเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

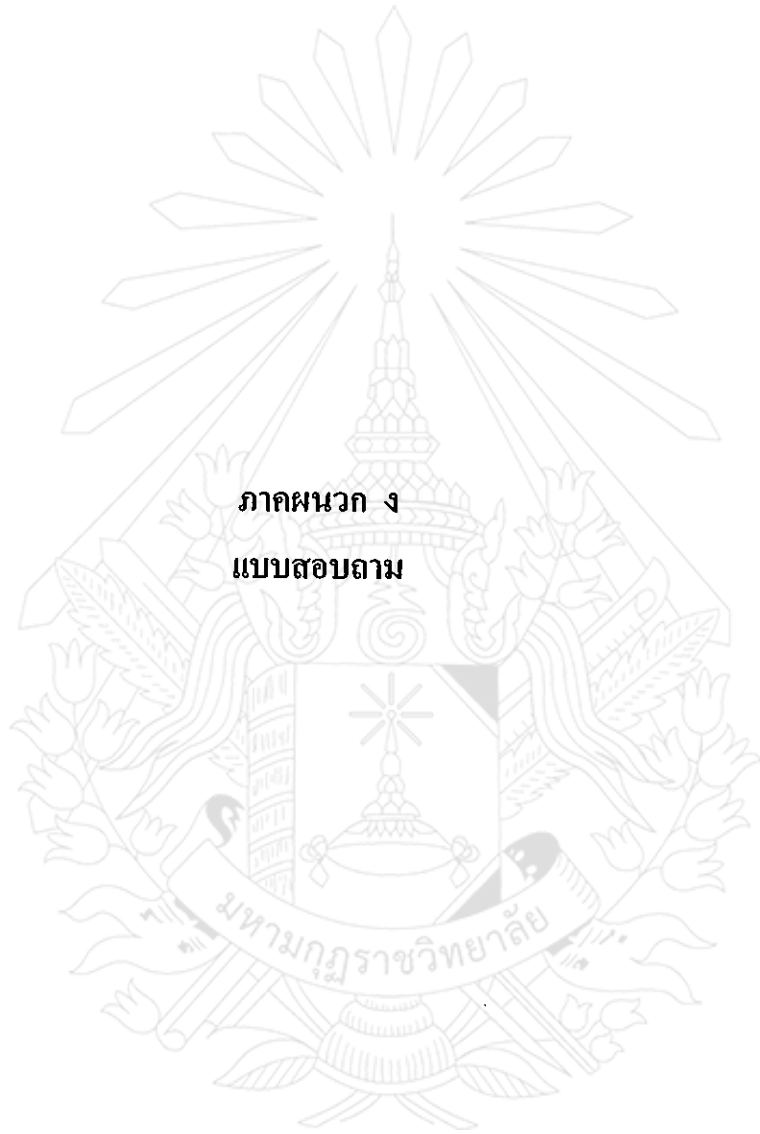
ขอเจริญพร

(พระครูกิตติสารสุมนต์)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี



ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

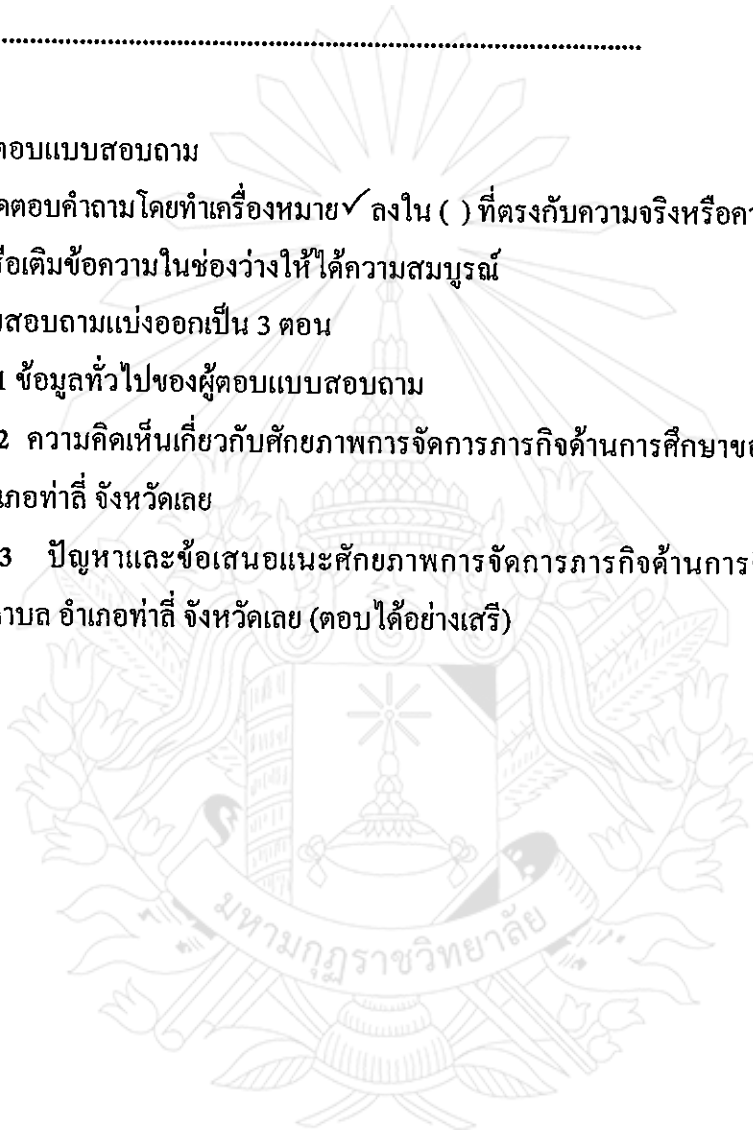
เรื่อง

ศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :
ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

คำชี้แจง

ในการตอบแบบสอบถาม

1. โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด หรือเติมข้อความในช่องว่างให้ได้ความสมบูรณ์
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย
ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย (ตอบได้อย่างเสรี)



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย โดยใช้เกณฑ์พิจารณาตอบดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง มากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง มาก
คะแนน	3	หมายถึง ปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง น้อย
คะแนน	1	หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการบริหารงานบุคลากร					
1.	บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจด้านการศึกษา					
2.	บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลด้านการศึกษา มีการบรรจุแต่งตั้งตรงตามคุณวุฒิอย่างถูกต้องและเหมาะสม					
3.	ได้มีการส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษา ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้ได้รับการศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่อง					
4.	บุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม					
5.	บุคลากรทางการศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเที่ยงธรรม					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.	มีการยกย่องเชิดชูเกียรติกับผู้ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ					
	ด้านการบริหารงบประมาณ					
7.	องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการการจัดการภารกิจด้านการศึกษาร้อย่างเพียงพอ					
8.	องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนบริหารงบประมาณเพื่อดำเนินการการจัดการภารกิจด้านการศึกษา ได้อย่างมีคุณภาพ					
9.	การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นปัญหาชุกชากในการจัดงบประมาณด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล					
10.	การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการจัดการภารกิจด้านการศึกษาได้อย่างคุ้มค่าเหมาะสม					
11.	การบริหารงบประมาณด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
	ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์					
12.	องค์การบริหารส่วนตำบลมีวัสดุอุปกรณ์สำนักงานใช้เพียงพอและใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่					
13.	องค์การบริหารส่วนตำบล มีห้องสมุดประชาชนหรือศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลเพียงพอต่อการให้บริการของประชาชน					
14.	องค์การบริหารส่วนตำบลมีอินเทอร์เน็ตตำบลไว้บริการประชาชน อย่างเพียงพอ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15.	องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถอำนวยความสะดวกในการจัดการภารกิจด้านการศึกษาของท้องถิ่น และตรงตามความต้องการของประชาชน					
16.	องค์การบริหารส่วนตำบลมีการดำเนินการเกี่ยวกับครุภัณฑ์ และสิ่งก่อสร้างอย่างเหมาะสม					
	ด้านการบริหารการศึกษา					
17.	องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารจัดการภารกิจด้านการศึกษา การศึกษาไว้อย่างชัดเจน					
18.	องค์การบริหารส่วนตำบลมีแนวทางการปฏิบัติในการบริหารจัดการภารกิจด้านการศึกษาไว้อย่างชัดเจน					
19.	องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้					
20.	องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการภารกิจด้านการศึกษา					
21.	องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดการภารกิจด้านการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี					
22.	องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถบริหารจัดการภารกิจด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

ข้อเสนอแนะในศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย (ตอบแบบเสรี)

1. ด้านการบริหารงานบุคลากร

ปัญหา

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

ปัญหา

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

3. ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์

ปัญหา

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

4. ด้านการบริหารการศึกษา

ปัญหา

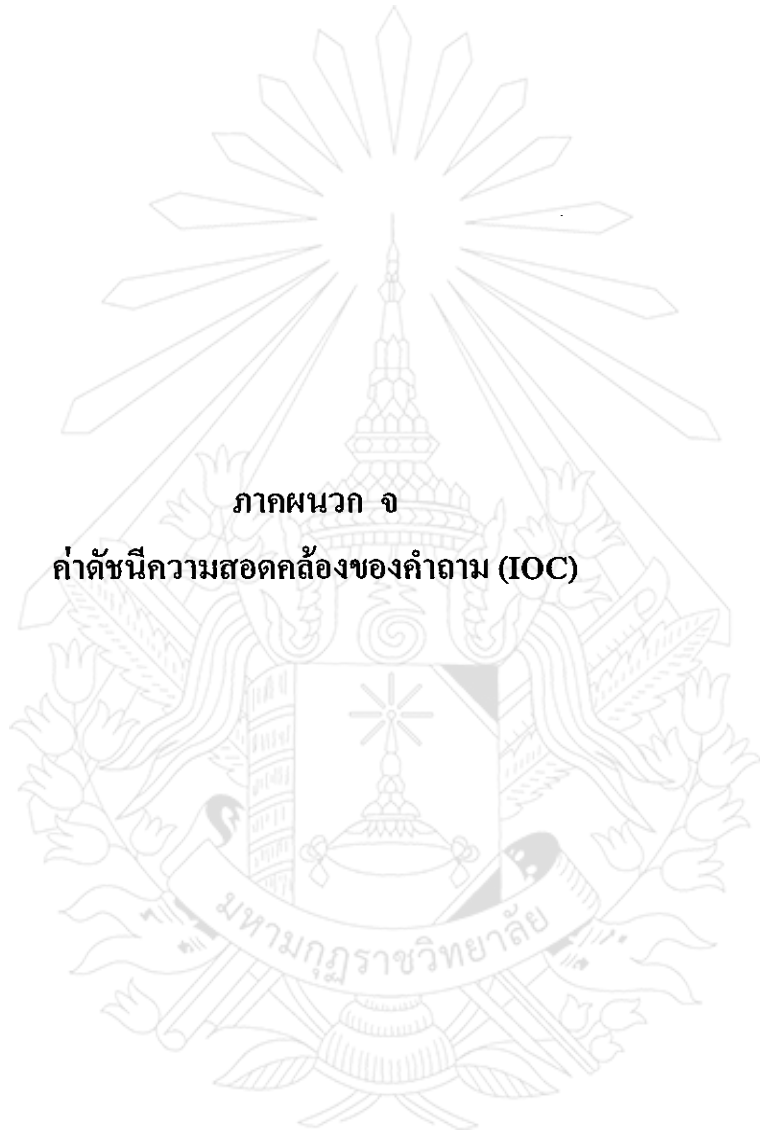
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาเสียเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้





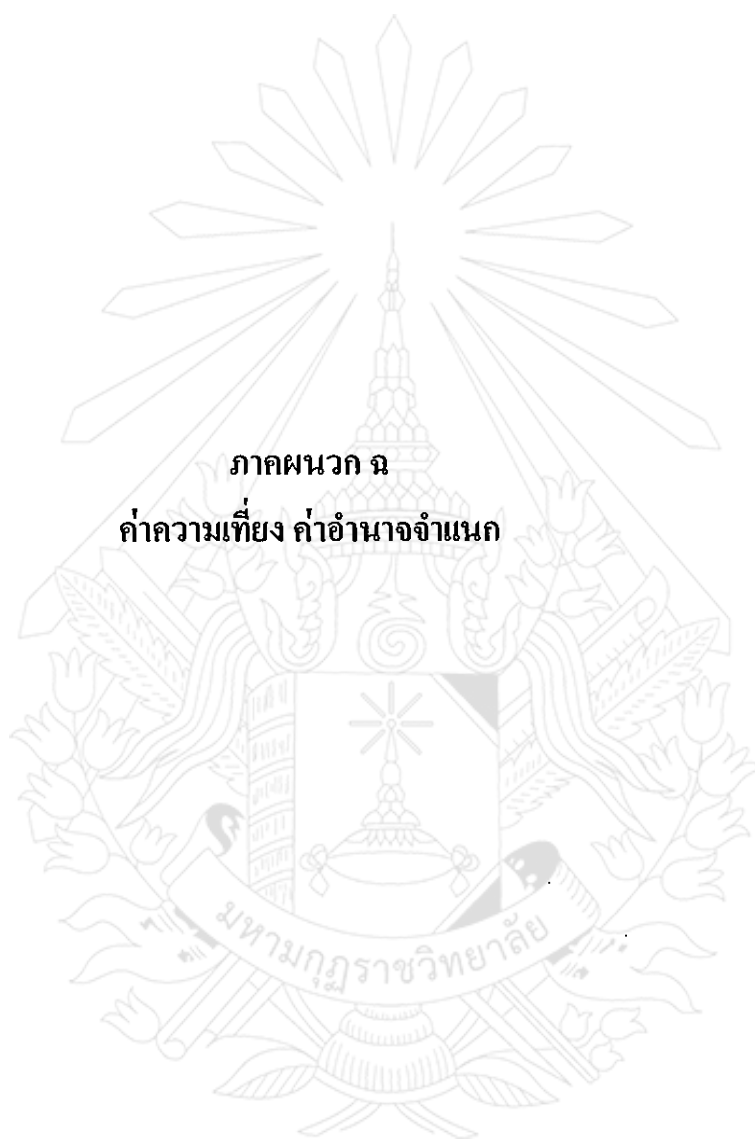
ภาคผนวก จ

คำดัชนีความสอดคล้องของคำถาม (IOC)

ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม (IOC)

แบบสอบถามศักยภาพการจัดการภารกิจด้านการศึกษารองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ	คนที่ 1			คนที่ 2			คนที่ 3			คนที่ 4			คนที่ 5			รวม	IOC
	+1	0	-1	+1	0	-1	+1	0	-1	+1	0	-1	+1	0	-1		
ด้านการบริหารงานบุคคล																	
1	✓			✓			✓			✓			✓			5	1.00
2	✓				✓		✓			✓			✓			4	.80
3	✓			✓			✓			✓			✓			5	1.00
4	✓			✓			✓			✓			✓			5	1.00
5	✓			✓			✓			✓			✓			5	1.00
6	✓			✓			✓			✓			✓			5	1.00
ด้านการบริหารงบประมาณ																	
6	✓			✓			✓			✓			✓			5	1.00
7	✓			✓			✓			✓			✓			5	1.00
8	✓			✓			✓				✓		✓			4	.80
9	✓			✓			✓			✓			✓			5	1.00
10	✓			✓			✓			✓			✓			5	1.00
11	✓			✓			✓			✓			✓			5	1.00
ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์																	
12	✓			✓			✓			✓			✓			5	1.00
13	✓			✓			✓			✓			✓			5	1.00
14	✓			✓			✓			✓			✓			5	1.00
15	✓			✓			✓			✓			✓			5	1.00
16		✓		✓			✓			✓			✓			4	.80
ด้านการบริหารการศึกษา																	
17	✓			✓			✓			✓			✓			5	1.00
18	✓			✓			✓			✓			✓			5	1.00
19	✓			✓			✓			✓			✓			5	1.00
20	✓			✓			✓			✓			✓			5	1.00
21	✓			✓			✓			✓			✓			5	1.00
22	✓			✓			✓			✓			✓			5	1.00



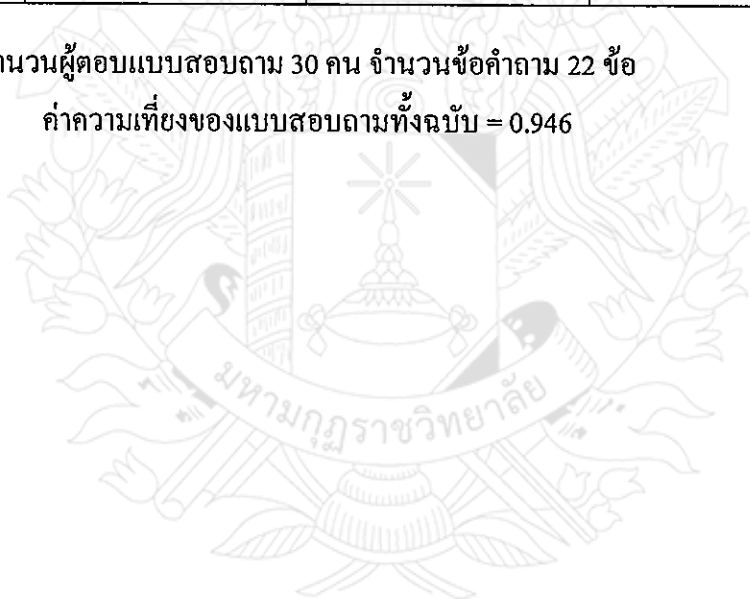
ภาคผนวก ฉ
ค่าความเที่ยง ค่าอำนาจจำแนก

ค่าความเที่ยง ค่าอำนาจจำแนก

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.651	12	0.558
2	0.510	13	0.668
3	0.520	14	0.663
4	0.552	15	0.612
5	0.588	16	0.659
6	0.614	17	0.584
7	0.601	18	0.688
8	0.634	19	0.680
9	0.512	20	0.668
10	0.580	21	0.637
11	0.550	22	0.648

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 30 คน จำนวนข้อคำถาม 22 ข้อ

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ = 0.946



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ - สกุล : นายสถิตย์ สาวีสัย
- วัน เดือน ปีเกิด : 9 มิถุนายน 2512 อายุ 41 ปี
- ที่อยู่ปัจจุบัน : 292 หมู่ 10 ตำบลวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย 42130
- การศึกษา
- พ.ศ. 2539 : คุรุศาสตร์บัณฑิต (คบ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- ปัจจุบัน : กำลังศึกษาปริญญาโทที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน
- ปัจจุบัน : นักวิชาการศึกษา รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลอาฮี ตำบลอาฮี อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย

